

千代田町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

平成28年3月30日

千代田町長
千代田町議会議長
千代田町選挙管理委員会委員長
千代田町代表監査委員
千代田町公平委員会委員長
千代田町農業委員会会長
千代田町教育委員会教育長

千代田町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「法」という。）第15条に基づき、千代田町長、千代田町議会議長、千代田町選挙管理委員会委員長、千代田町代表監査委員、千代田町公平委員会委員長、千代田町農業委員会会長、千代田町教育委員会教育長が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とする。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務課行政係を主担当とし、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行っていく。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

◎女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

法第15条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、町長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。

①採用した職員に占める女性職員の割合（全部局）

職員採用に当たっては、職種に応じた試験選考を行っている。ここ数年間、保育士の採用を続けているため、女性職員の採用比率は高い水準にある。

(単位：人)

	27年度	26年度	25年度
採用人数	7	7	6
うち女性	4	6	5
割合	57.1%	85.7%	83.3%

②平均した継続勤務年数の男女の差異

男性職員と比較し、女性職員の勤続年数が低い数値となっているが、ここ数年保育士を中心として女性職員の採用を重点的に行ったことにより、勤務年数の短い女性職員が増加したことが要因と考えられる。

(単位：年)

	27年度	26年度	25年度
女性平均	10.4	10.8	12.5
男性平均	17.5	18.1	18.8

③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

平成26年度実績は表のとおり。議会定例会付近や町行事が実施される月に超過勤務が多くなる傾向にある。

(単位：時間)

平成26年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
職員一人当たりの超過勤務時間	2.0	3.6	1.9	1.9	2.2	3.0	2.5	3.9	2.2	2.3	2.7	3.7

④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

本町では女性の管理的職員は存在しないが、これは管理的職員として登用すべき経験豊富な女性職員が、早期退職等により不在になっていることが要因である。本町の女性職員の年齢構成は40歳以下の職員が74%となっている。

(単位：人)

	27年度	26年度	25年度
管理職員数	9	9	9
うち女性	0	0	0
割合	0.0%	0.0%	0.0%

⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

実績は表のとおり。近年においては男女分け隔てなく経験と実力に応じた人員配置を実施している。

(単位：人・%)

年度	役職	人数	左のうち女性	女性の割合
平成27年度	課長	9	0	0.0%
	課長補佐	9	0	0.0%
	係長	22	7	31.8%
平成26年度	課長	9	0	0.0%
	課長補佐	11	1	9.1%
	係長	21	8	38.1%
平成25年度	課長	9	0	0.0%
	課長補佐	14	1	7.1%
	係長	19	7	36.8%

⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

対象人数には3歳未満の子を持つ職員（育児休業取得後、子が3歳に達する前に復職した職員を含む）を計上している。男性の取得者については今までのところ実績がない。

(単位：人・%・年)

	平成26年度		平成25年度		平成24年度	
	男	女	男	女	男	女
対象人数	14	6	13	4	9	4
取得者	0	5	0	3	0	3
取得率	0.0%	83.3%	0.0%	75.0%	0.0%	75.0%
平均取得期間(年)	0	1.5	0	1.7	0	0.9

⑦男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

配偶者出産休暇の取得率は高い傾向にあるが、週休日と重なるため取得を必要としない場合もある。育児参加のための休暇については、特別休暇の実績がないため、配偶者出産休暇のみの分析を行った。

(単位：人・%・日)

	26年度	25年度	24年度
対象人数	2	4	4
取得者	2	1	3
取得率	100.0%	25.0%	75.0%
平均取得日数(日)	2.0	2.0	1.3

◎女性職員の活躍の推進に向けた目標

当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、町長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局における共通した目標として位置付け、

女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

【1】男性職員の育児参加の促進

- ①平成32年度までに、育児休業、育児短時間勤務又は育児部分休業を取得する男性職員を1人以上にする。
- ②平成32年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得しやすいよう、育児休業等の制度について、イントラネット等を活用し、職員への周知を徹底する。

【2】女性職員の積極的登用

- ①平成32年度までに、課長補佐職の女性職員数を3人以上にする。
- ②平成32年度までに、係長職以上の役職に就く女性職員を、10人以上にする。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

3. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、町長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局における共通した取組として位置付け、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

【1】男性職員の育児参加の促進

- ①平成28年度より、組織として男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げる。
- ②平成28年度より、出産を控えている全ての男女に対し、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進に努める。

【2】女性職員の積極的登用

- ①平成28年度より、女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。
- ②平成28年度より、係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。