

第1期 村田町特定事業主行動計画（女性活躍推進編）

平成28年4月1日

村 田 町 長
村 田 町 議 会 議 長
村 田 町 教 育 委 員 会
村 田 町 選 挙 管 理 委 員 会
村 田 町 代 表 監 査 委 員
村 田 町 農 業 委 員 会

I 総論

1 村田町特定事業主行動計画（女性活躍推進編）策定の背景

平成27年8月、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」）が平成38年3月31日までの時限立法として成立したため、これに基づき、女性活躍推進編として特定事業主行動計画（以下「行動計画」）を策定する。

2 策定方法

（1）現状の把握と課題の分析

行動計画の策定にあたり、国が定めた以下の項目を参考に、女性活躍に関する現状の把握を行い、計画として取り組む項目について課題を整理し、その取組内容を検討した。

- ①女性職員の採用割合
- ②離職率の男女差
- ③超過勤務の状況
- ④管理職の女性割合
- ⑤各役職段階の職員の女性割合
- ⑥男女別の育休取得率・平均取得期間
- ⑦男女の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

（2）分析対象期間

分析の対象期間は、平成22年度から平成26年度までとする。（特別休暇の対象期間は平成26年度とする。）

Ⅱ 計画内容

1 計画の策定主体及び対象者

この計画は、町長、町議会議長、教育委員会、選挙管理委員会、代表監査委員及び農業委員会の各任命権者が、それぞれ任命した事務部局の職員を対象に、連名で策定するものとする。

2 計画期間

本計画の計画期間は、女性活躍推進法の施行日から失効日を期限とする平成28年4月から平成38年3月までの10年間とし、平成28年4月から平成33年3月までの前期5年間の第1期計画とする。

3 計画の推進体制

職員に対する女性活躍推進施策を効果的に推進するため、村田町特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置した。（参考「村田町特定事業主及び特定事業主行動計画策定等に関する規則」のとおり）

4 計画内容

計画内容は、「女性の採用・登用の拡大」、「ワーク・ライフ・バランス」の2つの大項目に区分し、次に、取り組むべき小項目毎に現状、課題、数値目標、取組内容を明記した。

女性の採用・登用の拡大の推進

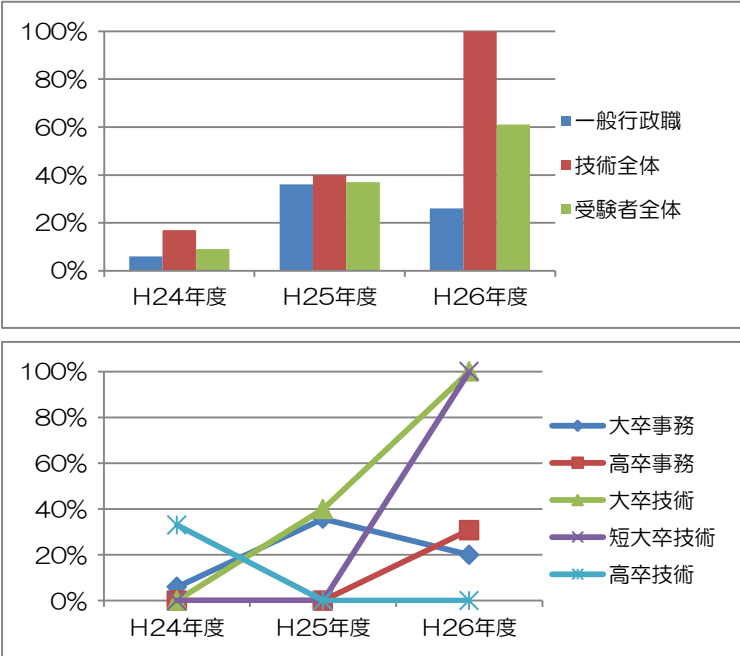
○採用試験受験者の女性割合の増加

現 状

- ・採用試験受験者のうち女性の受験者割合

受験者全体では、伸びが見られるが、これは、専門職（保育士・保健師・栄養士等）における女性の受験者割合が高いためであり、一般行政職については、過去3年間の平均が3割弱となっている。

【過去3カ年の採用試験受験者の女性割合】



課 題

女性職員の採用者数の増加につながる受験者の女性割合を増やす必要がある。

目標数値

採用試験受験者うち、一般行政職に占める女性割合を平成32年度までに4割程度とする。

取組内容

- ・女子学生向けセミナー開催
- ・女子大学訪問

○管理職及び各役職段階における女性割合の増加

現 状

管理職員における女性職員の割合は、平成23年7月1日現在ゼロ%であったが、昇格・昇給計画により女性管理職員の登用を進め、平成27年4月1日現在22.7%となっている。

また、係長相当職以上の職員（以下「役付職員」という。）については、女性職員の割合が平成27年4月1日現在43.0%で、平成23年7月1日を基準とすれば、4.2ポイントの増加となっている。

【管理職総数】

H27.4.1			H26.4.1			H25.4.1			H24.4.1			H23.7.1		
計	うち女性	女性比率	計	うち女性	女性比率	計	うち女性	女性比率	計	うち女性	女性比率	計	うち女性	女性比率
22	5	22.7%	21	3	14.3%	21	1	4.8%	23	1	4.3%	21	0	0.0%

【係長相当職以上総数】

H27.4.1			H26.4.1			H25.4.1			H24.4.1			H23.7.1		
計	うち女性	女性比率	計	うち女性	女性比率	計	うち女性	女性比率	計	うち女性	女性比率	計	うち女性	女性比率
121	52	43.0%	124	50	40.3%	119	47	39.5%	114	45	39.5%	103	40	38.8%

課 題

管理職員を担える女性の役付職員のキャリア形成及び人材育成が必要。

目標数値

- 管理職員に占める女性職員の割合については、平成32年度まで、平成27年度の実績（22.7%）程度を維持する。
- 平成32年度までに、役付職員に占める女性職員の割合を、平成27年度の実績（43.0%）より2ポイント程度引き上げ、45%以上にする。

取組内容

- 女性職員を対象とする研修や外部研修への参加を積極的に行い、将来の女性管理職員の育成を図る。
- 人事配置において、これまで女性職員の配置が少なかったポストにも積極的に配置換えを行い、女性職員の更なる能力開発に努める。
- 育児休業中の職員や職務復帰した職員のスキルアップを図るための研修実施等により、女性がより活躍できるための職場環境づくりに努める。

ワーク・ライフ・バランスの推進

○時間外勤務の縮減

現 状

平成26年度の職員一人一月当たりの時間外勤務時間数は、平均10.4時間であった。平成22年度以降、平成24年度を除き同程度で推移している。

〈時間外勤務の実績〉

年 度	H26	H25	H24	H23	H22
1人1月当たり（時間）	10.4	10.5	8.8	11.0	10.4
1人年間当たり（時間）	124.1	125.9	105.5	131.5	124.8

課 題

東日本大震災の発生や行政需要の複雑化等を背景とした行政事務量の増加に伴い、時間外勤務が恒常化しており、時間外勤務の縮減に努める必要がある。

目標数値

多様化した住民ニーズに応えられる質の高い行政運営を堅持しつつ、職員一人一月当たりの時間外勤務時間数を、平成32年度までに平均10時間以下にする。

取組内容

- 継続的に業務の簡素化、合理化に努めるとともに、定時退庁日の実施を徹底する。
- 事前命令、事後確認時における勤務実績の内容、成果の報告及び確認を徹底する。

○男性職員の育児参加促進

現 状

平成26年度の男性職員の育児休業、男性職員が取得できる特別休暇のうち配偶者出産補助休暇、育児参加休暇の取得は皆無であった。

課 題

男性職員が、育児参加に関する休暇等を計画的に取得できるための職場環境整備が必要である。

目標数値

- ・男性職員の育児休業取得率については、平成32年度までにゼロ%からの脱却を図る。
- ・配偶者出産補助休暇の取得率については、平成32年度までにゼロ%からの脱却を図る。
- ・男性の育児参加休暇の取得率については、平成32年度までにゼロ%からの脱却を図る。

取組内容

- ・管理監督者向けに、ワーク・ライフ・バランスについての研修を実施する。
- ・各種休暇制度等について周知徹底を図り、男性職員の育児参加促進に努める。
- ・管理職向けに毎月の休暇・休業の取得状況を周知するとともに、職員の休暇取得について職場環境の整備等配慮する。