八重瀬町特定事業主行動計画
（平成２８年度～平成３２年度）

八重瀬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４月

八重瀬町

はじめに

我が国における急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するため、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進することを目的として、平成 15 年 7 月から 10 年間の時限立法として次世代育成支援対策推進法が制定されました。

次世代法は、平成 17 年度から平成 26 年度までの 10 年間に集中的かつ計画的に対策を実施するための時限法として制定され、国の定めた行動計画策定方針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員の能力を十分に発揮し意欲的職務に取り組むとともに、子育てや家事などの家庭責任を果たしていくことは職員を増進し、ひいては公務能率にもつながるものであることから特定事業主行動計画を策定、実施することも義務付けられました。

今般、男女共同参画社会基本法の基本理念に則り、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とし、平成 27 年 8 月に「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。)」が制定されました。

女性活躍推進法についても、平成 28 年度から平成 37 年度までの 10 年間の時限法として制定され、次世代法と同様、地方公共団体において、特定事業主行動計画を策定、実施することが義務付けられました。これらを踏まえ、本町においても、職員一人ひとりが、仕事と子育ての両立を図り、多様な働き方・生き方が選択でき、また、一人ひとりの女性が、個性と能力を十分に発揮できる豊かで活力ある社会の実現に向け、更なる次世代育成支援対策及び女性職員の活躍を推進していくため、本計画を策定するものであります。

八重瀬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、法第 15 条に基づき、八重瀬町、八重瀬町議会、教育委員会、農業委員会、選挙管理委員会が共同で策定する特定事業主行動計画であります。

平成２８年３月

八　重　瀬　町　長
八重瀬町議会議長
八重瀬町教育委員会
八重瀬町農業委員会
八重瀬町選挙管理委員会

１．計画の期間

本計画の期間は、前半の期間である平成 28 年４月１日（平成 28 年度）から平成 33 年３月 31 日（平成 32 年度）までの５年間とします。

２．女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

八重瀬町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、八重瀬町職員衛生委員会（以下「委員会」という。）の協力を得て、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・評価等について協議を行うこととしています。

３．女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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、町議会事務局、町教育委員会部局、町農業委員会事務局、選挙管理委員会事務局において、それぞれの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。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、町議会事務局、町教育委員会部局、町農業委員会事務局、選挙管理委員会事務局において、それぞれの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）採用関係

①採用試験受験者の女性割合（平成 27 年度実績）

区　　分	男	女	計
人数（人）	46	84	130
女性割合（%）	64.6%		

②採用した職員に占める女性職員の割合（ 平成 27 年度実績）

区　　分	男	女	計
人数（人）	11	9	20
女性割合（%）	45.0%		

③職員の女性割合（平成 27 年 4 月 1 日現在）

区分	一般行政職		保育士職		栄養士職		幼稚園教諭職		図書司書職		保健師職		調理員職		計	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
人　数（人）	122	30	0	7	0	2	2	7	0	5	0	6	1	1	125	58
女性割合（%）	19.7%		100.0%		100.0%		77.8%		100.0%		100.0%		50.0%		31.7%	

※総職員数　183 人

（２） 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

① 平均した継続勤務年数の男女の差異（ 平成 27 年 4 月 1 日現在）

区分	一般行政職		保育士職		栄養士職		幼稚園教諭職		図書司書職		保健師職		調理員職		計	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
平均年数(年)	17.51	16.5	0	9.5	0	30	7	21.6	0	19.9	0	12.2	19	17	13.5	16.3
男女の差(年)	△ 1.0		9.5		30.0		14.6		19.9		12.2		△ 2.0		2.8	

② 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（ 平成 27 年度実績）

区分	育児休業承認期間						合計
	6月以下	6月超え 1年以下	1年超え 1年6月以下	1年6月超え 2年以下	2年超え 2年6月以下	2年6月超え	
男性職員							0
女性職員	2	2					4
計	2	2	0	0	0	0	4

③男性職員の配偶者出産休暇取得率及び平均取得日数（平成 27 年度実績）

区分	計
対象者数（人）	6
取得者数（人）	6
取得率（%）	100
平均取得日数（日）	3.5

（３）長時間勤務に関する事項（平成 27 年度実績）

区分	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間	平均(月)
職員一人当たり時間（時間）	23:56	16:47	25:04	22:50	21:30	25:43	25:28	27:16	26:11	24:50	19:58	30:18	236:38	19:43

※時間外手当が支給されない職員は除く

（４）配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

①管理職の女性職員の割合（平成 27 年 4 月 1 日現在）

区分	男	女	計
人　数	18	2	20
女性割合（%）	10.0%		

②各役職段階の職員の女性割合（平成 27 年 4 月 1 日現在）

区分	課長級		課長補佐級		係長級		主査級		主事級		計		**総計**
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
人数	18	2	21	9	19	17	37	15	30	15	125	58	**183**
女性割合（%）	10.0%		30.0%		47.2%		28.8%		33.3%		31.7%		

４．女性職員の活躍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、八重瀬町、八重瀬町議会、教育委員会、農業委員会、選挙管理委員会において、それぞれの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。

【期間中の主な目標】

（１）女性職員のキャリアアップ支援

昨今の多様化する住民ニーズに対応していくためには、政策の立案・作成において男性のみならず女性の視点を反映させ、さまざまな視点からのマネジメントを行う必要があります。

また、女性が管理職に登用されることにより、女性職員にとってのロールモデルが出来上がり、キャリアアップに対するモチベーションの向上へと繋がります。そのため、以下のような取組により女性職員のキャリアアップ支援を行います。

＜取組内容＞

課長級、課長補佐級ポストへの登用を促進するため、本期間中に管理職の女性職員に占める割合を平成２７年度実績の１０％から１５％以上にするとともに、中堅クラス女性職員の自己啓発や課題克服能力向上を図るため、外部研修等の受講機会を増やします。

（２）育児休業等を取得しやすい環境の整備

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、全ての男性職員が取得できる子どもが生まれた時の配偶者出産休暇並び育児休業等について周知し、これら休暇等を取得することについて、職場の理解が得られるための環境づくりを行います。

＜取組内容＞

育児休業等を取得しやすい環境の整備のため、育児休業、育児短時間勤務又は部分休業の周知を行います。

（例）

ア　育児休業等に関する制度や経済的な支援等育児休業等の制度、手続きについて周知を図ります。

イ　育児休業及び部分休業に対する職員の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。また、職員が安心して育児休業等に入れるよう、取得の申し出があった場合は、当該部署において代替臨時職員等を配置し業務分担の見直しを行います。

（３）時間外勤務の縮減

長時間の時間外勤務が継続することは、職員の心身の健康及び福祉に害を及ぼすことになります。また、仕事と生活の調和、職員の士気の確保、人材の確保等の観点からも時間外勤務の縮減に取り組むことの重要性はますます高まっている。そのため、以下

のような取組を通じて時間外勤務の縮減に努めます。

＜取組内容＞

・所属長は、職員の時間外勤務の状況等を的確に把握した上で個々の職員に対し指導するなど、時間外勤務のできる限りの縮減に努めます。

・時間外勤務縮減のための取組の重要性について、職員全体で認識を深め、安易に時間外勤務が行われることのないよう意識啓発を図ります。

・定時退庁日（ノー残業デー）等の実施
毎週水曜日のノー残業デーには、庁内放送や掲示板等により周知を行い、管理職自らが率先して退庁するよう心がけるとともに、部下職員には、ノー残業デーに時間外勤務や会議を原則的に行わないように徹底します。