

府中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5月

府 中 町

1. 背景と目的

多様化・複雑化する行政ニーズや社会経済情勢の変化に対応しつつ水準の高い住民サービスを提供していくためには、すべての職員がその個性と能力を十分に発揮していくことが重要です。

日本においては、依然として、出産・育児等のライフイベントにより、就業を中断する女性も多く、管理的職業従事者に占める女性比率も、国際的に見ても低くなっています。急速に人口減少が進み、将来の労働力不足も懸念される中、活力ある組織・社会を維持していくためにも、人材の多様性を確保し、職員が、やりがいをもって働ける環境を整備していく必要があります。

こうした背景を踏まえ、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるよう社会全体で取り組んでいく必要から、平成27年9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「女性活躍推進法」といいます。）が制定されました。

この法律において、女性活躍の推進の取り組みを着実に前進させるため、国・地方公共団体・民間事業者の各主体が果たすべき役割が定められており、地方公共団体においては、その役割の一つとして職員を雇用する事業主の立場から特定事業主行動計画を策定し、実施することとされています。

これを受けて、本町では府中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を策定し、次世代育成支援対策推進法に基づく府中町特定事業主行動計画と併せて取り組むことにより、ワークライフバランスの実現と女性職員が十分に力を発揮し、活躍できる職場環境づくりを目指します。

2. 計画期間

女性活躍推進法が平成38年3月31日までの10年間の時限立法であるため、本計画は、その前半の期間である平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間の計画期間とします。

3. 計画の策定主体

府中町長、府中町議会議長、府中町教育委員会、府中町代表監査委員、府中町選挙管理委員会及び府中町消防長を策定主体とします。

4. 本町における現状と課題

① 採用した職員に占める女性職員の割合（平成27年度）

区分	採用者数	採用者のうち 女性の人数	女性の割合
常勤職員	9	3	33.3%
非常勤職員 (嘱託職員)	36	35	97.2%
合計	45	38	84.4%

※派遣等により採用した職員は除きます。

①-1 採用試験受験者の女性の割合（平成27年度）

区分	受験者数	受験者のうち 女性の人数	女性の割合
常勤職員	99	35	35.4%
非常勤職員 (嘱託職員)	89	84	94.4%
合計	188	119	63.3%

①-2 職員の女性の割合（平成27年度）

区分	職員数	職員のうち 女性の人数	女性の割合
常勤職員	324	94	29.0%
非常勤職員 (嘱託職員)	101	95	94.1%
合計	425	189	44.5%

※再任用職員は除きます。

府中町の女性職員の割合は、広島県内自治体の一般行政職の平均（28.1%）と比較すると平均的ですが、今後さらに職員の女性の割合を向上させるため、女性の採用割合を増加させる取組みを検討します。

② 平均した勤続年数の男女の差異（平成 27 年 4 月 1 日現在の在職者）

区分	職員数	平均勤続年数	男女の 年数の差
男	230	18.6	1.0
女	94	17.6	

※再任用・嘱託職員は除きます。

在職者における平均勤続年数の男女の差異はほとんどない状況です。

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）

4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	
13.6	15.7	8.9	12.0	12.1	10.0	
10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	年平均時間
10.6	16.3	21.8	19.8	15.2	16.3	14.4

③-1 年次休暇の取得率（平成 26 年分集計）

区分	平均取得日数
常勤職員	13.3

※休職・育休中の職員、新規採用職員、再任用職員は除きます。

職員一人当たりの超過勤務時間の年平均は 14.4 時間で、県内自治体の年平均（15.2 時間）を若干下回っています。

職員の年次休暇の取得日数は、部署による偏りがあるものの、全体では県内自治体の平均（9.1 日）を上回っています。

④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（平成 27 年 4 月 1 日現在）

課長級以上の 職員数	課長級以上の 女性の人数	女性の割合
37	5	13.5%

⑤ 各役職段階に占める女性職員の割合（平成２７年４月１日現在）

課長補佐級の 職員数	課長補佐級の 女性の人数	女性の割合
33	4	12.1%

係長級の 職員数	係長級の 女性の人数	女性の割合
50	13	26.0%

⑤-1 係長級以上の職員に占める女性職員の割合（平成２７年４月１日現在）

係長級以上の 職員数	係長級以上の 女性の人数	女性の割合
120	22	18.3%

係長級以上の女性職員の割合は県内自治体の一般行政職の平均（２０．３％）を下回っています。女性職員の割合を向上させる取組みを検討します。

⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成２６年度）

区分	対象者数	取得者数	取得率	平均取得期間
男	15	0	0.0%	—
女	6	6	100.0%	20.5 月

※再任用・嘱託職員は除きます。

女性職員の育児休業取得率は１００％ですが、男性職員の育児休業は過去においても２人しか取得した実績がありません。男性職員の取得率を向上させる取組みを検討します。

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の取得率及び平均取得日数（平成26年度）

区分	対象者数	取得者数	取得率	平均取得日数
配偶者出産休暇	15	10	66.7%	1.8日
育児参加のための休暇	15	5	33.3%	4.3日

※再任用・嘱託職員は除きます。

男性職員の各種休暇制度に関する認知度が低いと考えられます。認知度を高め、取得率を向上させる取組みを検討します。

5. 目標の設定と取組み

（１）女性職員の採用に関する取組み

目 標

平成32年度までに採用した職員に占める女性職員の割合を35%以上にする。

<取組内容>

- ・採用試験における女性の受験者拡大に向けた広報を実施します。

（２）超過勤務時間縮減に関する取組み

<取組内容>

- ・小学校就学前の子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度を周知します。
- ・時間外勤務縮減のための意識啓発等を行います。
- ・ノー残業デーの実施を徹底します。
- ・事務の簡素合理化について、業務量そのものの見直し等を行うことにより、適正な人員配置及び年間を通じて業務量の平準化を推進します。

（３）女性職員の登用に関する取組み

目 標

平成32年度までに係長級以上の女性職員の割合を25%以上にする。

＜取組内容＞

- ・性別による固定的な役割分担意識にとらわれず、育児や仕事を行うことができるよう、様々な機会を捉えて職員への意識啓発を行います。
- ・男性中心であった職場にも積極的に女性を登用し、女性の職域拡大に取り組みます。
- ・管理職員に対する意識啓発の研修・啓発を行います。

（４）仕事と家庭の両立に関する取組み

目 標

平成３２年度までに男性職員の育児休業取得率を２０％以上にする。

平成３２年度までに男性職員の配偶者出産休暇取得率を９０％以上にする。

平成３２年度までに男性職員の育児参加のための休暇取得率を６０％以上にする。

＜取組内容＞

- ・配偶者が妊娠した男性職員に対し子育てに関する支援制度等の周知を行います。
- ・育児休業を取得した場合の収入モデルを作成し、情報提供を行います。

６．計画の策定・推進体制

本計画の策定やこれに基づく措置の実施を実効あるものとするため、特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置し、総務部職員課に事務局を置きます。当委員会は、本計画の実施状況を随時点検し職員のニーズをふまえて、今後の対策の実施や計画の見直し等を図っていくこととします。事務局においても、定期的に現状把握のための調査を実施するとともに、随時、所属長や職員からの相談等を受け付けるものとします。