

市川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

市川町

市川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 1 日
市 川 町 長
市川町議会議長
市川町教育委員会

1 趣旨

市川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、市川町長、市川町議会議長、市川町教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

2 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。

3 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、各課・室・局における管理職を構成員とした特定事業主行動計画実施委員会を設置し、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・評価等について協議を行うこととする。

4 項目ごとの状況把握及び分析

①女性職員の採用割合

正規職員

		女性割合
正規職員	25年度	55.6%
	26年度	50.0%
	27年度	66.7%
嘱託職員	25年度	73.2%
	26年度	79.1%
	27年度	78.7%
臨時職員	25年度	78.9%
	26年度	75.3%
	27年度	77.5%

平成25年度から27年度まで過去3年間の正規職員の採用に関しては、女性割合の方が高くなっている。

また、過去3年間における嘱託職員及び臨時職員に関しても、いずれの年度も女性の割合の方が高くなっている。

②離職率

男女別離職率(正規職員)

	男性離職率	女性離職率
24年度末	6.6%	7.4%
25年度末	0.0%	7.6%
26年度末	3.1%	4.5%

平成24年度から26年度までの離職率を見ると、いずれの年度においても女性の方が高くなっている。

③超過勤務の状況(平均時間数)

(上段:平成 25 年度、下段: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
9.5	6.7	10.3	11.0	7.1	5.3	4.4	3.4	5.5	5.9	11.2	5.5
9.7	5.1	7.9	6.6	4.6	5.8	5.1	7.9	7.4	4.3	7.0	6.6

※ 時間外勤務手当の支給対象とならない職員は省く。

平成 25 年度の 1 年間の平均時間外勤務時間数は 7.2 時間、平成 26 年度は 6.5 時間となっている。

④管理職の女性割合

	女性割合
25 年度	35.3%
26 年度	35.3%
27 年度	33.3%

平成 25 年度から 27 年度までの過去 3 年間の管理職に占める女性の割合を見ると、圧倒的に女性割合の方が低い状態となっている。

⑤各役職段階の職員の女性割合

	課・局・室長、 会計管理者	副課長・所長	課長補佐・ 係長・主任	職員全体
25 年度	0%	75.0%	50.0%	52.7%
26 年度	0%	75.0%	46.2%	50.8%
27 年度	11.1%	66.7%	40.0%	51.1%

各役職段階の職員の女性割合を見ると、課長等級に占める女性の割合は極端に低くなっているが、副課長等では女性割合の方が高くなっている。課長補佐・係長・主任級では、男女比はほぼ均衡していたが、徐々に女性の占める割合が低くなっている。

⑥男女別の育休取得率(23年度～27年度)

	男性	女性
正規職員	0%	100%
非正規職員	—	—

平成 23 年度以降の育児休業の取得率をみると、女性は 100%となっているが、男性職員の取得率は 0%となっている。非正規職員については育休対象者がいなかった。

⑦男性の配偶者出産休暇等の取得率(平成 26 年度)

	男性
正規職員	0%
非正規職員	—

男性職員の配偶者出産休暇等の取得率については、正規職員については 0%、非正規職員については、対象者がなかった。

⑧年次休暇の取得率

	年次休暇取得率
正規職員	43.0%
非正規職員	38.5%

※調査期間は、正規職員は平成 26 年 1 月～3 月、非正規職員は平成 26 年 4 月～平成 27 年 3 月までの期間としている。

正規職員、非正規職員とも、年次休暇の取得率は 50%に満たない状況となっている。

5 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び取組内容

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。)第2条に基づき、市川町長部局、市川町議会事務局、市川町教育委員会において、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。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、市川町長部局、市川町議会事務局、市川町教育委員会において、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。

【目標 1】 平成 32 年度までに、子どもの出生時等の父親の育児参加のための特別休暇の取得率を 75%以上にする。

当町における女性職員の育児休業取得率は 100%となっているが、男性職員については平成 26 年度までで出産や育児参加のための休暇、育児休業を取得した職員はゼロとなっている。そのため、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割合について目標設定を行い、その目標を達成するために次に掲げる取組を実施する。

- ①所属長は、病院への付き添いなど男性職員が妊娠中の配偶者を支援するために年次休暇を取得できるよう配慮する。
- ②所属長は、配偶者が出産する場合の特別休暇(2日以内)、育児参加休暇(5日以内)及び年次休暇を合わせた連続休暇の取得を促すとともに、取得しやすい環境づくりに努める。
- ③総務課は、父親となる職員に対し、子どもの出生時並びに妻の産後等の期間中における特別休暇について周知し、休暇取得の促進に努める。

【目標 2】 平成 32 年度までに、正規職員、非正規職員とも年次休暇の平均取得率を 65%にする。

平成 26 年における兵庫県下の各市町の平均年次有給休暇の取得日数は 10.0 日であるが、当町の年次有給休暇の取得状況はそれを下回っている。女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠である。生産性の高い働き方の実現に向け、必要なときに休みがとれる状況、環境を構築しておくことが必要があることから、年次有給休暇の取得について目標設定を行い、平成 32 年度までにその目標を達成するため、次に掲げる取組を実施する。

- ①所属長は、子どもの学校行事への参加や家族の記念日などにおける休暇の計画的取得を促す。
- ②所属長は、業務分担の見直し、職場内における応援体制の確立など、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努める。
- ③所属長は、職員の年次休暇取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については休暇の取得を促す。

【目標 3】 平成 32 年度までに、平均時間外勤務時間数を 10%削減し、5.8 時間以内とする。

平成 25 年度、26 年度の超過勤務の状況をみると、職員の 1 ヶ月あたりの平均時間外勤務時間数はそれぞれ、7.2 時間、6.5 時間となっているが、課によるばらつきがあり、多い課では平均が 15 時間を上回っている状況である。女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠であり、中でも長時間勤務は、その職場における女性職員の家事、育児、介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となるものである。時間に制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、男女を通じて長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向を目指すべきであることから、時間外勤務時間数の削減に向けて目標設定を行い、平成 32 年度までにその目標を達成するため、次に掲げる取組を実施する。

- ①所属長は、長時間勤務を行うこと自体が評価されたり、アウトプットのみが評価され、時間あたりの生産性が無視されるような職場風土にならないよう、課の状況把握に努める。
- ②所属長は、業務分担の見直し、職場内における応援体制の確立などにより、職員が定時に退庁できる環境づくりに努める。
- ③引き続き毎週水曜日を定時退庁日とし、定時退庁日には庁内放送等による注意喚起を図るとともに、所属長は職員に対し定時での退庁を促す。