

杉戸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31日

杉戸町

杉戸町議会

杉戸町教育委員会

杉戸町選挙管理委員会

杉戸町農業委員会

杉戸町監査委員会

杉戸町公平委員会

杉戸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、杉戸町、杉戸町議会、杉戸町教育委員会、杉戸町選挙管理委員会、杉戸町農業委員会、杉戸町監査委員会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、杉戸町特定事業主行動計画推進委員会（事務局：総務課職員担当）において、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・評価等において協議を行うこととする。

3 女性職員の活躍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、教育委員会事務局、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、改善すべき状況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。

【１】採用関係

①取組みを進めていく上での視点

採用者に占める女性職員の割合は、事業主ごとに様々であるが、公務部門においては、多くの女性が活躍できるよう、その入口となる女性職員の採用の拡大は当然ながら重要である。

公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験の女性受験者の拡大に向け、職務や職員の魅力等を伝えるため、引き続き広報活動を実施する必要がある。

②現状の分析

○過去２年間における採用試験受験者と採用職員の実績

区 分		平成２５年度		平成２５年度 (追加)		平成２６年度		合計	
		受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者
一般事務	男	３１	４	—	—	３５	５	６６	９
	女	６	３	—	—	２３	６	２９	９
福祉	男	３	０	—	—	—	—	３	０
	女	４	１	—	—	—	—	４	１
保健師	男	０	０	—	—	０	０	０	０
	女	１	０	—	—	３	２	４	２
土木	男	８	１	—	—	１	１	９	２
	女	１	０	—	—	０	０	１	０
保育士・ 幼稚園教諭	男	６	０	１	０	０	０	７	０
	女	２０	１	１９	４	９	２	４８	７

○職員の女性の割合（平成２７年４月１日現在）

区分	全職員数（人）	うち女性職員	女性職員比率（％）
計	３１３	１４８	４７．２８

本町における平成２７年４月１日現在の女性職員の割合は、４７．２８％という状況にある。その背景としては、保育士・幼稚園教諭として勤務する女性職員が多く、採用した職員に占める女性職員の割合が高いことが考えられる。

③今後の取組み

平成２８年度より、市町村職員採用合同説明会において、仕事と子育てに励む女性職員の声等を紹介し、女性が活躍できる職場であることを広報する。

平成３２年度まで、既に取り組みを実施している女性職員との意見交換会の場において、引き続き女性が働きやすい職場環境の整備に努める。

④数値目標

平成３２年度までに、女性の採用試験の受験者数を受験者総数に占める女性割合を３０％以上に維持する。

【２】配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

①取組みを進めていく上での視点

女性職員の登用を阻害する要因として、育児による時間制約等により十分な職務経験が蓄積できないことやロールモデルとなる先輩職員が少ないこと等が考えられる。

キャリア形成を図るために、職域の拡大等による多様な職務機会の付与や能力・意欲向上のための研修に参加させること、他市町村との事例等を通じて、女性職員の意欲向上や計画的なキャリア形成支援に努めることが重要である。

②現状と分析

○役職別在職状況（平成２７年４月１日現在）

区分	総数（人）	うち女性（人）	女性比率（％）
課長級	２５	２	８．０
主幹級	４２	９	２１．４
主査級	８３	２６	３１．３
合計	１５０	３７	２４．７

本町における管理的地位（課長級）にある職員に占める女性職員は２名で、女性比率は８．０％と低い状況である。主幹級に占める女性比率は、２１．４％、主査級に占める女性比率は３１．３％となっている。管理的地位にある職員の女性割合を高めるためには、より下位の人材を計画的に育成することが求められる。

③今後の取組み

平成２９年度より、女性職員のみを対象とする研修や外部研修（市町村アカデミー、人づくり広域連合等）への派遣を行う。

平成２９年度より、女性職員を多様なポストに積極的に配置をする。

平成２８年度より、主査・主幹・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭にした人材育成を行う。

④数値目標

平成３２年度までに、主査相当職以上の女性割合を３０％以上にする。

【３】長時間勤務関係

①取組みを進めていく上での視点

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方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。中でも長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな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、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へ職場環境を見直していくことは、時間あたりにおける生産性を高め、組織の競争力を高めることにも貢献するものであることから、これまでの価値観・意識を大きく改革するとともに、職場における仕事の抜本的な改革を進めることが重要である。

②現状と分析

○職員一人当たり月平均時間外勤務時間（平成２６年度実績）

第１四半期 （４～６月）	第２四半期 （７～９月）	第３四半期 （１０～１２月）	第４四半期 （１～３月）	年間平均
９．０	５．８	７．４	８．５	７．７

本町における一人当たりの平均時間外勤務時間は、年間で月７．７時間程度となり多い状況ではない。しかし、部署による偏りがあるため、人員の配置等の抜本的な見直しが必要である。

③今後の取組み

平成２８年度より、毎週水曜日のノー残業デーの取組みを徹底し、早期退庁を勧奨する。

平成２９年度より、ワーク・ライフ・バランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくりを推進するため、時間当たりの生産性を重視した人事評価における目標を勧奨する。

④数値目標

平成３２年度までに、平成２６年度実績（月７．７時間）から１０％以上引き下げる。

【４】家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

①取組みを進めていく上での視点

仕事と家庭の両立支援制度の導入は進んでいるものの、職員が当該制度を利用し、ワーク・ライフ・バランスを実現しながら職場において活躍するためには、障害がある場合も多い。

職場では、家事・育児・介護等により、男性が仕事に制約を抱えることが当然であるとは受け止められにくい風土がある。これからの少子高齢化時代においては、男女ともに親の介護等により仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加する。また、男性が家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等により、職務における視野を広げる等、男性職員自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられる。そのため、管理的地位にある職員等に対する意識啓発のための取組みや男性職員の育児休業等の取得促進により、男性職員の家庭生活への関わりを推進すること、男性・女性を問わず両立支援制度の利用時、育児休業等の取得中や復帰後の各段階を通じて職員の状況に応じたきめ細かい対応や配慮を行うことにより、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備する必要がある。

②現状と分析

○男女別の育児休業取得状況（平成26年度実績）

休業者の内訳	育児休業		取得率※
	総数	うち新規	
男性	0人	0人	0%
女性	6人	4人	80%

※平成26年度に育児休業の取得要件を満たした職員のうち、実際に育児休業を取得した割合

○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状況

平成26年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数（A）	配偶者出産休暇を取得した職員数（B）	育児参加のための休暇を取得した職員数（C）	配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した職員数（D = B + C - 両休暇とも取得した職員数）	配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を併せて5日以上取得した職員数（E）
7人	7人	0人	7人	0人

男性職員の育児休業取得者の実績がないが、配偶者出産休暇の取得率は10%となっている。

③今後の取組み

平成28年度より、組織として、イクメン・イクボス等により男性職員の育児参画を推進する。

平成28年度より、出産を控えている職員に対して、管理職（又は総務課）による面談を行い、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）の活用促進を行う。

平成29年度より、男性の育児休業取得の促進に向けて、ガイドブックを作成し、周知を行う。

④数値目標

平成32年度までに、育児休業を取得する男性職員の実績を10%以上とする。

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と育児参加のための休暇を併せて5日以上取得する取得割合を10%以上とする。