

女性活躍の推進法に基づく
特定事業主行動計画

(前期計画)

平成28年3月

富山県 上市町

上市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

上市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、上市町長、上市町議会議長、上市町選挙管理委員会、上市町代表監査委員、上市町教育委員会、上市町農業委員会が策定する特定事業主行動計画である。

女性の職場生活における活躍の推進に関する法律（抜粋）

第3節 特定事業主行動計画

第15条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職場生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- (1) 計画期間
- (2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- (3) 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施期間

II 計画期間

本町では、この平成28年度からの10年を「上市町特定事業主行動計画期間」として設定し、平成32年度までの5年間を前期の計画期間とする。

事業主行動策定指針（抜粋）

(2) 計画期間の決定

法は平成37年度までの時限立法である。このため、行動計画の計画期間の決定に際しては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、平成28年度から37年度までの10年間で、各事業主の実情に応じておおむね2年間から5年間に区切るとともに、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望ましい。

III 推進体制

上市町では人事管理などが一元化されていることから、本計画を効率的に推

進するために、総務課を中心として計画の策定及び変更と円滑な実施を目指し、女性活躍の推進に取り組む。

Ⅳ 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法律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、選挙管理委員会、教育委員会、農業委員会において、それぞれの女性職員の職業生活における数値目標を設定するため、次のとおり状況を把握した。

内閣府令第2条に基づき把握する項目

- ① 採用した職員（再任用により採用された者を除く。）に占める女性職員の割合
- ② 職員の男女の平均した継続勤務年数の差異（又は男女の離職率の差異）
- ③ 職員一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて勤務した時間
- ④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- ⑥ 女性職員であって出産した者の数に対する当該女性職員であって育児休業をしたものの数の割合及び男性職員であって配偶者が出産した者の数に対する当該男性職員であって育児休業をしたものの割合並びに職員の男女別の育児休業の平均取得期間
- ⑦ 男性職員であって配偶者が出産した者の数に対する当該男性職員であって配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得したものの数の割合並びにそれぞれの休暇の平均取得日数

① 採用した職員に占める女性職員の割合（平成27年度）

	女性	男性	全体
受験者数	2人	15人	17人
受験者割合	11.8%	88.2%	100.0%
採用人数	0人	4人	4人
採用割合	0.0%	26.6%	23.5%

② 平均した継続勤務年数の男女差異（平成27年4月1日現在）

	女性	男性	比較
職員数全体	91人	80人	11人

継続勤務年数	19.7年	18.8年	0.9年
--------	-------	-------	------

③ 職員の一人あたりの各月ごとの超過勤務時間（平成27年実績）

	女性	男性		女性	男性
1月	3.9時間	15.7時間	7月	5.1時間	9.1時間
2月	7.1時間	17.2時間	8月	6.5時間	11.7時間
3月	7.2時間	16.7時間	9月	7.3時間	13.8時間
4月	6.1時間	9.7時間	10月	7.1時間	14.8時間
5月	5.1時間	9.8時間	11月	7.5時間	16.0時間
6月	6.8時間	12.0時間	12月	9.4時間	13.4時間

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）

職員数全体		うち管理職		うち女性職員	
171人	100.0%	15人	8.7%	2人	13.3%

⑤ 各役職段階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）

役職	全体	うち女性職員	割合
課長	9人	1人	11.1%
主幹	7人	2人	33.3%
課長代理	37人	22人	59.5%
係長	36人	16人	44.4%
主任	35人	18人	51.4%
主事	47人	32人	68.0%
計	171人	91人	53.2%

⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成27年度）

	対象者	取得者	育児休業取得率	平均取得期間
女性	2人	2人	100.0%	411日
男性	3人	0人	0%	0日

⑦ 男女職員の配偶者職員出産休暇及び平均取得日数 (平成27年度)

対象者	配偶者出産休暇取得率	配偶者出産休暇
3人	66.7%	0.6日

以上、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、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定した。

【目標設定1】

平成32年度までに、職員一人あたりの月平均超過勤務時間を10時間以内とする。

【目標設定2】

平成32年度までに、管理職の割合を平成27年度実績(13.3%)よりも6.7ポイント以上引き上げ20%以上とする。

【目標設定3】

平成32年度までに、男性職員の育児休業の取得者(平成27年度実績0人)を1人以上とする。また、男性職員の配偶者出産休暇取得率(平成27年度実績66.7%)を100.0%とする。

【目標設定4】

平成32年度までに女性の受験者数の割合(平成27年度実績11.2%)を18.2ポイント引き上げ30.0%とする。

V 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

IVで掲げた数値目標の達成に向け、次の取組を実施した。

【目標設定1】

ノー残業デー(水曜日)の周知徹底を行うとともに、定時退庁を促し、職員一

人ひとりが業務の廃止・合理化等を含む事務の見直しを行いうとともに、男性の家事や育児参加への意識醸成を図る。

(実施時期：平成28年度)

【目標設定2】

女性職員のキャリア形成やマネジメント能力の向上を支援する研修を充実図るとともに、意欲と能力のある女性職員の登用を積極的に推進する。

(実施時期：平成28年度)

【目標設定3】

子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立った取組として、育児休業等を希望する職員（特に男性職員について）に対し、その円滑な取得の促進等を図るため、既存制度の周知徹底による職員意識の向上と取得しやすい職場環境の整備に努める。

(実施時期：平成28年度)

【目標設定4】

女性が働きやすい職場環境を整備するとともに、女性が活躍できる職場であることをホームページ等で広報する。

(実施時期：平成28年度)