

**女性活躍推進法に基づく  
特定事業主行動計画(美郷町)**

**平成28年3月**

## 美郷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  
美郷町長  
美郷町議会議長  
美郷町教育委員会教育長  
美郷町選挙管理委員会委員長  
美郷町農業委員会委員長  
美郷町公平委員会委員長  
美郷町固定資産評価審査委員会委員長  
美郷町監査委員

美郷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、美郷町、美郷町議会、美郷町教育委員会、美郷町選挙管理委員会、美郷町農業委員会、美郷町公平委員会、美郷町固定資産評価審査委員会、美郷町監査委員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。

### 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、町人事部局内で、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る。

### 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、美郷町、美郷町議会、美郷町教育委員会、美郷町選挙管理委員会、美郷町農業委員会、美郷町公平委員会、美郷町固定資産評価審査委員会、美郷町監査委員において、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。（別紙1）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、美郷町、美郷町議会、美郷町教育委員会、美郷町選挙管理委員会、美郷町農業委員会、美郷町公平委員会、美郷町固定資産評価審査委員会、美郷町監査委員において、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。

ただし、美郷町議会、美郷町選挙管理委員会、美郷町農業委員会、美郷町公平委員会、美郷町固定資産評価審査委員会、美郷町監査委員は職員が町長部局の兼務であったり、職員が少数又は在職していない部局もあるため、美郷町長部局と共通した課題分析・目標設定とする。また、地方公務員法第17条に規定する職員（以下「正職員」という。）や地方公務員法第3条第3項第3号及び地方公務員法第22条に規定する職員（以下「臨時職員」という。）の採用については、あわせて課題分析・目標設定を行う。

（1）美郷町、美郷町議会、美郷町選挙管理委員会、美郷町農業委員会、美郷町公平委員会、美郷町固定資産評価審査委員会、美郷町監査委員

（課題1：女性職員の割合及び採用について）

別紙1の正職員に関しては、①「労働者に占める女性労働者の割合」では女性の一般行政職は13.95%、技師は74.63%となっており、一般行政職の女性の割合が低いことがうかがえる。別紙1の②「採用した労働者に占める女性労働者の割合」、③「男女別の採用における競争倍率」からは応募者数・採用者数共に、専門職である技師は女性の割合は高いが一般行政職女性の割合が低いことがわかる。

また、別紙1の臨時職員に関しては、一般行政臨時職員・技師臨時職員ともに、女性の割合が応募・採用共に多い。

よって、正職員の採用については、平成30年度までに採用者の女性割合を、平成26年度の実績（0%）より10%以上引き上げる。

(課題2：管理職に占める女性労働者の割合)

別紙1の⑫「管理職に占める女性労働者の割合」、⑭「各級に在級する女性の割合」からもみてとれるが、正職員では5・6級及び課長級の女性割合が0%である。女性管理職の積極的な登用が喫緊の課題である。

よって、女性職員の管理職登用に関しては、平成31年度までに課長級の女性職員の割合を、平成26年度の実績(0%)より20%以上引き上げる。

(課題3：育児休暇・休業に関して)

別紙1の⑩「男女別の育児休業取得率及び平均取得期間」⑪「男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数」に関して、正職員の女性職員は育児休業取得が100%であるのに対し、男性職員の割合が0%となっている。男性職員が出産・育児に積極的に参加する職場環境の整備も必要であると考えられる。

よって、制度が利用可能な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を、平成30年度までに平成26年度の実績(0%)より20%以上引き上げる。

## (2) 美郷町教育委員会

(課題1：女性職員の割合及び採用について)

別紙1の⑤「労働者に占める女性労働者の割合」では女性職員の割合が38.10%と高いが、これは幼稚園教諭や技能労務職であり、一般行政職は0名である。これは、町長部局での採用に起因すると思われるため、(1)課題1と同じ目標数値とする。

### 4. 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

3. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、美郷町、美郷町議会、美郷町教育委員会、美郷町選挙管理委員会、美郷町農業委員会、美郷町公平委員会、美郷町固定資産評価審査委員会、美郷町監査委員において、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。

ただし、美郷町議会、美郷町選挙管理委員会、美郷町農業委員会、美郷町公平委員会、美郷町固定資産評価審査委員会、美郷町監査委員は職員が町長部局の兼務であったり、職員が少数又は在職していない部局もあるため、美郷町長部局と共通した取組・実施時期とする。また、地方公務員法第17条に規定する職員(以下「正職員」という。)や地方公務員法第3条第3項第3号及び地方公務員法第22条に規定する職員(以下「臨時職員」という。)の採用については、あわせて取組及び実施を行う。

(1) 美郷町、美郷町議会、美郷町選挙管理委員会、美郷町農業委員会、美郷町公平委員会、美郷町固定資産評価審査委員会、美郷町監査委員

(取組1：女性職員の割合及び採用について)

女性の応募者数を引き上げるため、平成28年度より大学校や高校への広報、またはホームページなどを通じて積極的な広報活動を行う。広報の際には、女性が活躍できる職場であること、働きやすい環境であることをアピールする。

また、臨時職員に関しては女性の割合が多く、女性の多くがパートタイマーなどの非正規職員で働いている実情が伺える。女性の臨時職員に関しても、正職員への勤務を希望する場合は試験を受ける機会を周知するなど、採用情報の庁舎内広報を平成29年度より行う。

(取組2：管理職に占める女性労働者の割合)

課題2に見られる女性職員の管理職登用に関しては、ロールモデルが少ないことも要因の一つである。病院や保育施設など限られた職場に関わらず、様々な部署での女性管理職の登用も必要である。

それにはまず、管理職にふさわしい人材育成が鍵になると思われる。平成30年度までに女性職員の積極的な研修参加を促すと共に、自己の能力発揮を目的とした人事評価活用を行うこととし、女性職員の管理職への道を開くこととする。

(取組3：育児休暇・休業に関して)

課題3にあるとおり、制度が利用可能な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を上げるためには、職場環境の理解が不可欠である。イクボス宣言を行っている自治体としても、まずは平成29年までに職場内で制度に対する理解を深めてもらい、管理職を通じて男性職員の育児参画を進めることを周知していく必要がある。

また、女性職員は現在は育児休業取得率が100%であるが、スムーズに休業取得ができるよう平成33年までに職場内の人員の補充など環境を整えることも重要である。

なお、高齢化している社会状況の中では、今後は育児休業に関わらず介護のための休暇・休業取得など増加すると思われる。早出勤務・遅出勤務、フレックスタイム制など個々の実情にあった多様な働き方が出来る環境整備も平成33年までに検討する。

(2) 美郷町教育委員会

(取組 1 : : 女性職員の割合及び採用について)

(1) の部局と同じ取組とする。

(以上)



⑨有給休暇取得日数(平成26年)

	0日	1日以上5日未満	5日以上10日未満	11日以上20日未満	20日以上40日未満
人数	197	24	35	105	33

⑩男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(平成26年度)

	総数	平成26年度の出産者数(配偶者の出産者数)	左記の出産者等の育児休業取得者数	左記の育児休業取得期間	育児休業取得率	育児休業の平均取得期間
男性	3	3	0	0	0	0
女性	3	3	3	831	100	277

⑪男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数(平成26年度)

	平成26年度の出産者数(配偶者の出産者数)	左記のうち出産休暇及び育児参加のための休暇取得者数	左記の育児休業取得期間	取得率	平均取得期間
男性	0	0	0	0	0

⑫管理職に占める女性労働者の割合(平成27年)

	女性	総数	割合
課長級	0	15	0.00
課長補佐級	4	20	20.00
主幹級	41	94	43.62
主査級	13	29	44.83

⑬一つ上の級へ昇格した者の割合(平成27年度)

	女性	総数	割合
課長級	0	0	0.00
課長補佐級	0	0	0.00
主幹級	5	10	50.00
主査級	3	4	75.00

⑭各級に在籍する女性の割合(平成27年4月1日)(行政職給料表による)

	女性	総数	割合
6級	0	9	0
5級	0	6	0
4級	45	114	39.47
3級	13	29	44.83
2級	5	13	38.46
1級	5	18	27.78
計	68	189	35.98

⑮男女別の研修受講状況(平成27年度)

	人数
男性	134
女性	57
総数	191
女性の割合	29.84





⑨有給休暇取得日数(平成26年)

	0日	1日以上 5日未満	5日以上10 日未満	11日以上2 0日未満	20日以上4 0日未満
人数	0	24	41	50	12

⑩男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(平成26年度)

	総数	平成26 年度の出 産者数 (配偶者 の出産者 数)	左記の出産 者等の育児 休業取得者 数	左記の育児 休業取得期 間	育児休業取 得率	育児休業 の平均取 得期間
男性	0	0	0	0	0	0

⑪男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数(平成26年度)

	平成26年 度の出産 者数(配偶 者の出産 者数)	左記のう ち出産休 暇及び育 児参加の ための休 暇取得者 数	左記の育児 休業取得期 間	取得率	平均取得期 間
男性	0	0	0	0	0
女性	0	0	0	0	0

⑫管理職に占める女性労働者の割合(平成27年度)

	女性	総数	割合
課長級	0	0	0
課長補佐級	0	0	0
主幹級	0	0	0
主査級	0	0	0

⑬一つ上の級へ昇格した者の割合(平成27年度)

	女性	総数	割合
課長級	0	0	0
課長補佐級	0	0	0
主幹級	0	0	0
主査級	0	0	0

⑭各級に在籍する女性の割合(平成27年4月1日)

	女性	総数	割合
6級	0	0	0
5級	0	0	0
4級	0	0	0
3級	0	0	0
2級	0	0	0
1級	0	0	0
計	0	0	0

⑮男女別の研修受講状況(平成27年度)

	人数
男性	0
女性	0
総数	0
女性の割合	0