

**女性活躍推進法に基づく  
上牧町特定事業主行動計画**



**平成 28 年 3 月**

**上 牧 町**

**上 牧 町 議 会**

**上牧町教育委員会**

# 上牧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  
上 牧 町 長  
上 牧 町 議 会 議 長  
上 牧 町 教 育 委 員 会

上牧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、上牧町長、上牧町議会議長及び上牧町教育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

上牧町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、人事担当課が主管となり、議会事務局、教育委員会との連携のもと、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況及び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。

## 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、町長部局、町議会事務局及び町教育委員会において、一元的に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うこととする。

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、町長部局、町議会事務局及び町教育委員会について、一元的に女性の活躍に関する状況を把握し、改善すべき実情について分析を行った結果、大きな課題から 3 つを順に掲げている。

## (1) 採用試験受験者の女性割合

### 現 状

過去4年間の採用状況

(人)

区分 年度	一般行政職		保健師		技術職他		合計	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
24	(3) 2	(7) 2	—	—	—	—	(3) 2	(7) 2
25	(8) 3	(17) 3	(1) 1	(0) 0	(0) 0	(2) 1	(9) 4	(19) 4
26	(19) 2	(37) 6	(0) 0	(1) 0	(0) 0	(2) 2	(19) 2	(40) 8
27	(21) 3	(27) 6	(8) 3	(0) 0	(12) 3	(3) 2	(41) 9	(30) 8
小計	(51) 10	(88) 17	(9) 4	(1) 0	(12) 3	(7) 5	(72) 17	(96) 22
男女比	37.0%	63.0%	100.0%	0.0%	37.5%	62.5%	43.6%	56.4%

① ( ) 内は受験申込者数

②男女比は小計数値の採用小計数を比較

### 課 題

女性職員の採用者数の増加につながる受験者の女性割合を増やす必要がある。

### 取 組

町広報紙、ホームページ、新聞、ポスターなどを利用し積極的に試験実施のアピールをする。

大学や高校などに試験実施の周知活動を行う。

### 目標数値

一般行政職における女性採用者数を平成32年度までに45%程度にする。

## (2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合及び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)

### 現 状

#### I. 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区分	全体	女性	男性
対象人数	78	19	59
割合	100.00%	24.36%	75.64%

※係長及び同相当職を含む

## II. 各役職段階に占める女性職員の割合

区分		全体	女性	男性
部長及び同相当職	人数	8	1	7
	割合	100.00%	12.50%	87.50%
課長及び同相当職	人数	14	0	14
	割合	100.00%	0.00%	100.00%
課長補佐及び同相当職	人数	24	5	19
	割合	100.00%	20.83%	79.17%
係長及び同相当職	人数	32	13	19
	割合	100.00%	40.63%	59.38%
その他 (主査、主事、主事補等)	人数	119	64	55
	割合	100.00%	53.78%	46.22%

### 課題

上牧町の管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は24.36%となっている。

各役職段階における女性割合は、部長級が12.50%、課長級が0.00%、課長補佐級が20.83%、係長級が40.63%となっている。

係長級は高い水準であるが、他の役職については割合が低くなっており、管理職員を担える女性職員のキャリア形成及び人材育成が必要である。

### 取組

女性職員を対象とする研修や外部研修（市町村職員研修、自治研修等）への参加を積極的に行う。

人事担当課及び所属長との意見交換の場を設け、働きやすい職場環境の整備に努める。

### 目標数値

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を、平成32年度までに30%以上にす

る。  
各役職段階における女性割合を、平成32年度までに部長級15.00%程度、課長級20.00%程度、課長補佐級25.00%程度とする。

### (3) 一人あたりの各月ごとの時間外勤務（平成26年度実績）

区分	女性	男性
4月	14.0時間（13名）	8.6時間（43名）
5月	10.6時間（18名）	11.5時間（39名）
6月	8.4時間（14名）	9.3時間（27名）
7月	10.8時間（9名）	7.6時間（37名）
8月	2.4時間（5名）	12.5時間（17名）
9月	9.5時間（2名）	10.1時間（35名）
10月	6.5時間（6名）	5.0時間（35名）
11月	8.6時間（5名）	6.4時間（50名）
12月	5.8時間（4名）	19.4時間（36名）
1月	4.5時間（4名）	9.2時間（38名）
2月	8.2時間（12名）	11.4時間（43名）
3月	4.6時間（11名）	10.3時間（29名）

#### 課 題

女性職員が活躍できる職場をつくるためには、男女双方の働き方を見直しワークライフバランスの均衡を図る必要がある。なかでも時間外勤務は、女性が家事や育児等の家庭生活を営みながら職場生活において評価され活躍することを困難にするものであり、結果として、女性の活躍を低下させる原因とも考えられる。

また、共働き世帯の増加とともに、男性も家事や育児といった家庭生活での役割を担わなければならない。

男女双方、時間的制約のある労働者の増加が見込まれるなか、職業生活と家庭生活の両立ができ、十分な能力を発揮できるようにするためには時間外勤務の縮減が必要である。

#### 取 組

時間外勤務命令については、所属長が事前にその勤務内容を把握した上で命ずることとし、必要以上に時間外勤務することがないよう努める。

職務遂行体制や業務配分の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図る。

#### 目標数値

一人当たりの各月ごとの平均時間外勤務を、平成 32 年度までに男女とも月 5 時間程度とする。

### 4. 女性職員の活躍の推進に向けた状況の把握について

#### (1) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成 26 年度から平成 27 年度）

区分	女性	男性
対象人数	2	3
取得人数	2	1
取得率	100.00%	33.33%
平均取得期間	289日	181日

#### (2) 男女別勤続年数（平成 27 年 4 月 1 日現在）

区分	全体	女性	男性
対象人数	197	83	114
平均勤続年数	21.5年	20.5年	22.3年

#### (3) 男女別有給休暇の平均取得日数（平成 27 年 1 月～12 月実績）

区分	全体	女性	男性
平均取得日数	8.7日	10.6日	7.3日