

田村市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

田 村 市
田村市議会
田村市選挙管理委員会
田村市監査委員
田村市農業委員会
田村市教育委員会

田村市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、田村市、田村市議会、田村市選挙管理委員会、田村市監査委員、田村市農業委員会、田村市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

田村市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務課を計画推進の主管課とし、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、教育委員会と連携のもと、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・評価等を行います。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

(1) 女性職員の活躍に関する状況把握、問題分析

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、市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、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。

①採用した職員に占める女性職員の割合（平成23年4月～平成27年4月まで）

区 分	全 体	性 別	
		女 性	男 性
採用人数	75人	41人	34人
採用割合	100%	54.7%	45.3%

②平均した継続勤務年数の男女の差異（平成27年4月1日現在）

区 分	全 体	性 別		
		女 性	男 性	比 較
人 数	463人	204人	259人	△55人
継続勤務年数	20.06年	18.92年	21.19年	2.27年

③職員一人当たりの各月の超過勤務時間 (平成26年度)

区 分	総超過勤務時間	職員一人当たり
4月	3,455時間	9.3時間
5月	3,168時間	8.5時間
6月	2,933時間	7.9時間
7月	2,807時間	7.5時間
8月	2,203時間	5.9時間
9月	2,934時間	7.9時間
10月	4,656時間	12.5時間
11月	3,999時間	10.8時間
12月	3,716時間	10.0時間
1月	3,013時間	8.1時間
2月	3,109時間	8.4時間
3月	2,742時間	7.7時間
計	38,735時間	104.5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)

区 分	全 体		
		女 性	男 性
対象人数	46人	2人	44人
割 合	100.0%	4.34%	95.6%

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)

区 分		全 体		
			女 性	男 性
部 長	人 数	12人	0人	12人
	割 合	100%	0.0%	100.0%
課 長	人 数	34人	2人	32人
	割 合	100%	5.9%	94.1%
課長補佐	人 数	53人	19人	34人
	割 合	100%	35.8%	64.2%
係 長	人 数	34人	10人	24人
	割 合	100%	29.4%	70.6%
計	人 数	133人	31人	102人
	割 合	100%	23.3%	76.7%

⑥男女別の育児休業取得率及び平均取日数 (平成26年度)

区 分	女 性	男 性
対象人数	10人	5人
取得人数	10人	0人
取得率	100%	0%
平均取得日数	287.7日	0日

⑦男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇取得率及び平均（平成 26 年度）

区 分	男 性
対 象 人 数	5 人
取 得 人 数	0 人
取 得 率	0 %
平均取得日数	0 日

(2) 女性職員の活躍推進に向けた数値目標

当該分析の結果、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 平成 32 年度までに、係長以上の女性職員の割合を平成 27 年度の実績（23.3%）から 6.7 ポイント引き上げ、30%以上にする。
- ② 平成 32 年度までに、制度が利用可能な男性職員の育児休業の取得実績を平成 26 年度の実績（0 人）から引き上げ、1 人以上にする。
- ③ 平成 32 年度までに、配偶者出産休暇及び子の看護のための休暇を利用可能な全ての男性職員が取得できるよう努める。

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

上記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。

(1) 管理的地位への女性職員の登用について

- ① 平成 28 年度より、係長以上の各役職段階における人材確保を念頭に置いた計画的な人材育成を図るとともに、女性の管理職的地位への登用に資する外部研修等への積極的な派遣を行う。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- ① 平成 28 年度より、出産を控えている全ての職員に対し、管理職員又は人事担当者による育児休業、配偶者出産休暇、子の看護のための休暇等の活用促進を促すとともに適切な代替要員の確保に努める。