

播磨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

播磨町長
播磨町議会議長
播磨町教育委員会

播磨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、播磨町長、播磨町議会議長及び播磨町教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

第 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。

第 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、総務グループ人事文書チームにおいて、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・評価等を行うこととしている。

第 3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

1 女性職員の職業生活における活躍に関する状況

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）第 2 条に基づき、町長部局、議会事務局及び教育委員会事務局において、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 26 年度）

（単位：％）

	採用割合
女性	44.4
男性	55.6

(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)

(単位：年)

	平均した継続勤務年数
女性	13.3
男性	19.0
差(女 - 男)	△5.7

(3) 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間 (平成 26 年度)

(単位：時間)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
女性	7.1	5.4	9.1	6.5	4.9	5.1	6.8	6.1	4.1	4.1	6.4	7.7
男性	12.4	10.6	12.4	8.7	9.0	6.9	10.9	10.1	9.2	9.9	11.6	18.3
全体	9.7	7.9	10.7	7.5	6.9	5.9	8.8	8.0	6.6	6.9	8.9	12.6

(4) 管理的地位にある職員 (統括級以上) に占める女性職員の割合 (平成 26 年 4 月 1 日現在)

(単位：%)

	管理職の割合
女性	4.5
男性	95.5

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合 (平成 26 年 4 月 1 日現在)

(単位：%)

	理事級	統括級	リーダー級	リーダー補佐級
女性	0	5.9	18.4	28.6
男性	100	94.1	81.6	71.4

(6) 職員に占める女性職員の割合 (平成 26 年 4 月 1 日現在)

(単位：%)

	男女の割合
女性	37.5
男性	62.5

(7) 女性職員の部門別配置人数 (平成 26 年度)

(単位：人)

	議会	企画総務	税務	民生	衛生	労働	農林水産
女性	0	10	1	12	6	0	1
男性	3	25	11	11	12	1	1

	商工	土木	教育	水道	下水	その他
女性	0	2	27	1	1	2
男性	0	14	11	7	6	4

(8) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 (平成 26 年度)

(単位：%、日)

	育児休業取得率	育児休業の平均取得期間
女性	100	221
男性	—	—

* 「—」は対象がないことを示している。

(9) 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)

(単位：%、日)

配偶者出産休暇		育児参加のための休暇	
取得率	平均取得日数	取得率	平均取得日数
100	2	100	2

2 女性職員の活躍の推進に向けた目標

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、議会事務局及び教育委員会事務局における共通した目標として位置づけ、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。

- (1) 平成 32 年度までに、女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。
- (2) 平成 32 年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成 26 年 4 月 1 日実績 (4.5%) より 4 ポイント以上引き上げ、8%以上にする。

- (3) 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合わせた取得日数を、5 日以上にする。

第 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

第 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、町長部局、議会事務局及び教育委員会事務局における共通した目標として位置づけ、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。

- (1) 平成 28 年度より、女性職員のみを対象とする研修や外部研修への派遣、庁内勉強会への助成などを積極的に行う。
- (2) 平成 28 年度より、リーダー補佐・リーダー・統括の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行い、必要に応じて庁内人材育成プロジェクトチームを創設する。
- (3) 平成 28 年度より、管理職員を対象に、本計画の趣旨にのっとった人材育成に関する研修を行う。
- (4) 平成 28 年度より、出産を控えている女性職員及び配偶者の出産を控えている男性職員に対し、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）の活用促進やキャリアプランに関する説明に加え、必要に応じて経験豊富な職員からの助言も行うなど出産から育児休業、復帰までを継続して支援する仕組みを作り、キャリアプランをトータルで支え生かす。