

川崎町特定事業主行動計画（女性活躍推進編）

平成28年4月1日

川崎町長
川崎町議会議長
川崎町教育委員会
川崎町選挙管理委員会
川崎町代表監査委員
川崎町農業委員会

I 総論

1 川崎町特定事業主行動計画（女性活躍推進編）策定の背景

平成27年8月、女性の職業生活における活躍推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」）が平成38年3月31日までの時限立法として成立したため、これに基づき、女性活躍推進編として特定事業主行動計画（以下「行動計画」）を策定する。

2 策定方法

（1）現状の把握と課題の分析

行動計画の策定にあたり、国が定めた以下の項目を参考に、女性活躍に関する現状の把握を行い、計画として取り組む項目について課題を整理し、その取組内容を検討した。

- ① 女性職員の採用割合
- ② 管理職の女性割合
- ③ 各役職段階の職員の女性割合
- ④ 男女別の育児休業取得率及び平均取得率
- ⑤ 男性職員の配偶者出産休暇等の休暇取得率及び平均取得日数

（2）分析対象期間

分析の対象期間は、平成23年度から平成27年度までとする。（特別休暇の対象期間は平成27年度とする。）

II 計画内容

1 計画の策定主体及び対象者

この計画は、町長、町議会議長、教育委員会、選挙管理委員会、代表監査委員及び農業委員会の各任命権者が、それぞれ任命した事務部局の職員を対象に、連盟で策定するものとする。

2 計画期間

本計画の計画期間は、女性活躍推進法の施行日から失効日を期限とする平成28年4

月から平成38年3月までの10年間とし、平成28年4月から平成33年3月までの前期5年間の第1期計画とする。

3 計画の推進体制

職員に対する女性活躍推進施策を効果的に推進するため、「川崎町特定事業主行動計画策定等委員会」を設置した。

なお、「川崎町特定事業主行動計画策定等委員会」は既存の庁内会議等を活用し、副町長を委員長として、管理職等で構成。

4 女性職員の活躍の推進に向けての分析と目標

(1) 職員採用関係

① 全体

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	合計
全体	9人	8人	4人	14人	6人	41人
うち女性	5人	3人	0人	6人	3人	17人
女性の割合	55.6%	37.5%	0%	42.9%	50.0%	41.5%

① ①のうち事務職

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	合計
全体	3人	2人	4人	6人	2人	17人
うち女性	1人	0人	0人	2人	0人	3人
女性の割合	33.3%	0%	0%	33.3%	0%	17.6%

① ①のうち事務職以外の職（技術職員、技能職員）

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	合計
全体	6人	6人	0人	8人	4人	17人
うち女性	4人	3人	0人	4人	3人	3人
女性の割合	66.7%	50.0%	0%	50.0%	0%	17.6%
(参考) 男性の割合	33.3%	50.0%	100%	50.0%	25.0%	41.7%

【(1)の現状分析と目標】

職員採用は、能力に応じた試験選考の結果であるが、過去5年間における新規採用職員数では、事務職において女性の占める割合が低かった。一方、事務職以外の職では、女性の占める割合が比較的高いと言える。

よって、平成28年度から平成32年度までの間、事務職では、新規採用者の女性割合を30%まで引き上げることを目標とする。

(2) 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）

(3) 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）

	課長級（管理職）	課長補佐級	係長級	（参考）全体
全体	23人	39人	35人	177人
うち女性	4人	16人	17人	80人
女性の割合	17.4%	41.0%	48.6%	45.2%

※再任用職員を除く

【(2) 及び (3) の現状分析と目標】

各役職とも女性職員の割合は過半数以下となっており、課長級（管理職）においては女性の割合は激減する。なお、課長級の女性職員4名は技術職であるため、当町においては事務職員の女性登用は皆無に等しい現状と言える。

今後は、女性職員にスキルアップのための研修を受講させ、経験年数や年齢にこだわらずの、能力や実績に応じて積極的に管理的地位に登用していく必要がある。当面は、課長級への登用を実現する準備段階として、平成32年度までに課長補佐級の割合を年々増加することを目標とする。

(4) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成27年度）

(5) 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27年度）

	取得率	平均取得日数
育児休業	男性職員 0%	—
	女性職員 100%	12ヶ月
男性職員の配偶者出産休暇	0%	—
男性職員の育児参加のための休暇	0%	—

【(4) 及び (5) の現状分析と目標】

女子職員の育児休業取得率は100%であったが、男性職員については、過去にも育児休業の取得の実績はない。

男性職員が育児参加に関する休暇等を計画的に取得できる職場環境の整備をし、平成32年度まで取得率を増加させることを目標とする。

5 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

4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) 平成28年度以降、多様なポストに女性職員を積極的に配置する。
- (2) 職員研修については、すべての職員に計画的に受講させている現状なので、今後も継続していく。なお、女性職員が出産、育児等を理由に不利益を被ることのないよう、本人の意向を確認しながら個々の事情に応じた柔軟な研修プランを作成する。
- (3) 平成28年度以降、男性職員にも育児休業や育児参加のための休暇制度を積極的に広報する。