

上野村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 4月30日

上野村長

上野村議会議長

上野村教育委員会

上野村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、上野村長、上野村議会議長、上野村教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

I. 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。

II. 女性職員の活躍の推進に向けた目標

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、村長部局、村議会事務局、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。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、村長部局、村議会事務局、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。なお、村議会事務局及び教育委員会事務局は対象職員がごく少数であるため、対象職員全体を通算して数値目標を設定することとする。

1 把握する項目の状況

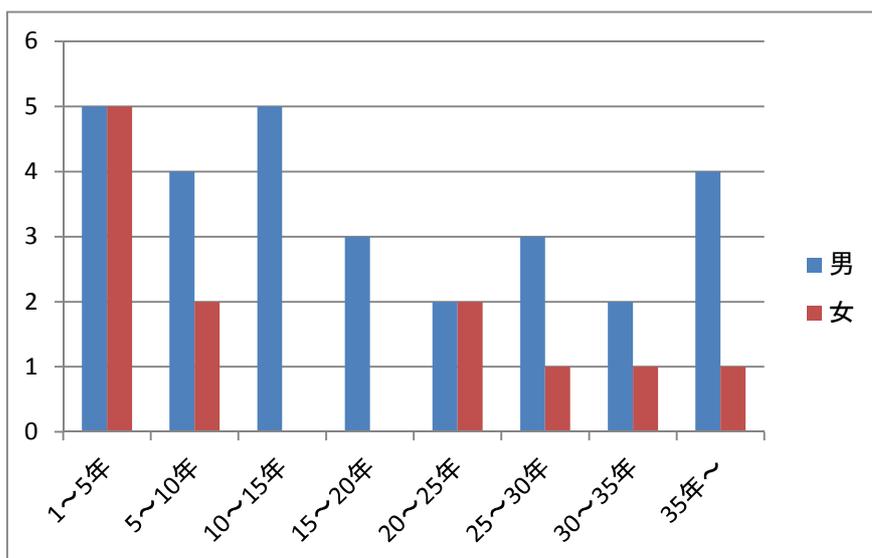
(1) 採用した職員に占める女性職員の割合（平成26年4月1日採用）

区分	全体	女性	男性
採用人数	4人	2人	2人
採用割合	100%	50%	50%

(2) 平均した勤続勤務年数の男女の差異（平成27年3月31日現在）

区分	比較	女性	男性
人数	△16人	12人	28人
継続勤務年数	△4.92年	13.00年	17.92年

※ 継続勤務年数は、単純に職員数で除した（小数点以下第2位以下を切捨て）ものである。



※ 縦：人数、横：勤続年数を表す。

(3) 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	10人	1人	9人
割合	100.0%	10%	90%

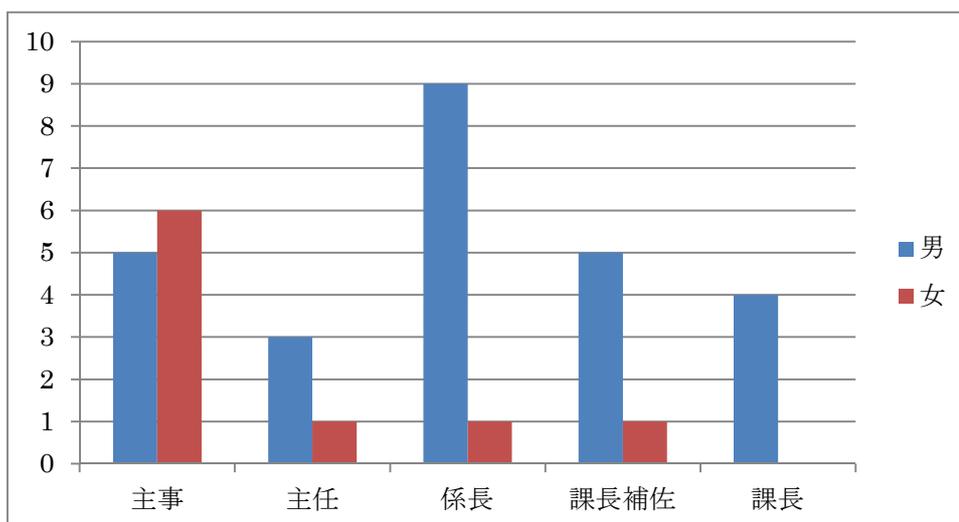
※ 課長補佐級以上の職員とする。

※ 割合は、小数点以下第2位以下を四捨五入したものである。

(4) 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	
主事級	人数	11人	6人	5人
	割合	100%	55%	45%
主任級	人数	4人	1人	3人
	割合	100%	25%	75%
係長級	人数	10人	1人	9人
	割合	100%	10%	90%
課長補佐級	人数	6人	1人	5人
	割合	100%	17%	83%
課長級	人数	4人	0人	4人
	割合	100%	0%	100%

※ 割合は、小数点以下を四捨五入したものである。



※ 縦は人数を表す。

(5) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成26年度）

区分	女性	男性
対象人数	0人	4人
取得人数	0人	0人
取得率	0%	0%

(6) 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取得日数

区分	男性
対象人数	2人
取得人数	2人
取得率	100%
平均取得日数	2.0日

2 目標設定

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、村長部局、村議会事務局及び村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。当該課題分析の結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。なお、村議会事務局及び教育委員会事務局は対象職員がごく少数であるため、対象職員全体を通算して目標を設定することとする。

(1) 平均した勤続勤務年数の男女の差異の目標

本村の現状を分析すると、勤続 10 年から 20 年の女性職員がゼロとなっており男性職員との差が大きい。

この原因として、以前は 3 歳以下の児童を対象とした保育施設が村内になかったため、復職したくてもできないという状況であったことが挙げられる。

現在は、人口対策の一環として未満児保育を始めたこともあり、以前よりも復職できる環境が整いつつある。このため今後は出産を契機とした退職は減少すると見込んでいる。

このほかにも、子の看護休暇の取得の推進、年次有給休暇の計画的な取得により、仕事と子育てを両立できる環境づくりの推進に努め、女性の勤続年数の引き上げを目指す。

(2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合の目標

本村の管理的地位にある女性職員の割合は極端に少ない。

これは、前項で掲げた原因とリンクしている問題である。

今後は、勤続年数が引き上げられることが見込まれるため、人事評価を適正に行い、男女問わず適任者を管理監督職に任用することを目指す。

(3) 女性職員の採用の目標

近年は女性の採用者の割合も増加しているが、役場全体で見た場合は依然として女性職員の割合が少ない。一般事務職員に限ると、女性職員の占める割合は 8%と非常に低くなっている。

このため女性職員を積極的に採用するために、女性限定の就職説明会や、インターンシップの受け入れの検討を行う。

また、状況によっては女性を限定とした採用試験等を実施し、女性職員の任用を促す。

目標：一般事務職員に占める女性の割合 8%⇒12%

(以上)