

神崎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

神崎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、神崎町が策定する特定事業主行動計画です。

平成28年3月策定

第 I 計画の目的と期間

(1) 計画の目的

職員が、一人ひとりその能力を十分に発揮し、職務を遂行するためには職場だけでなく、家庭や地域においても充実した生活を送ることが必要であり、職場と生活の調和(ワークライフバランス)が取れていることが、公務に対する意欲や能率を上げ、更には行政サービスの向上につながるものと考えます。

しかし、女性職員は特に出産や育児、ひいては介護等にかかわることが多く、キャリアの中断や時間の制約を受けることが多く、女性職員の持つ経験や能力を生かしていきれていない状況にあります。

組織全体の活性化にも女性職員の活躍は必要不可欠であり、全ての職員がいきいきと活躍できる職場環境を作るため、本計画を策定いたしました。

(2) 計画の期間

法が平成37年度までの時限立法であることから、計画期間は平成28年度から平成37年度までの10年間とし、概ね5年を目途に、必要に応じて見直しを行います。

第Ⅱ 計画の推進体制

特定事業主行動計画推進委員会を設置し、必要に応じ計画の進捗状況や見直しについて検討します。

第Ⅲ 計画の内容

(1) 職員の任用面について

① 採用した職員に占める女性職員の割合

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
全 体	6人	2人	2人	3人	4人
うち女性	3人	1人	1人	1人	1人
割 合	50%	50%	50%	33.3%	25%

採用した職員数が少ないこともあるが、概ねバランスよく採用が行われている状況であり、今後も引き続きバランスの良い男女構成比を目指していきます。

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年度)

役 職	男 性	女 性	計	女性の割合
課 長	9人	0人	9人	0%
主 幹	4人	0人	4人	0%

年齢構成の男女比が影響していることが大きい。50歳代の職員は、女性の採用が少なかったこともあり、管理職の職員に現在女性は0人である。

目標：40歳代からは女性の割合が増加傾向にあることから、今後管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を7%以上にする。

(目標達成年度 平成31年度)

③ 係長以上の職員に占める女性職員の割合(平成27年度)

役 職	男 性	女 性	計	女性の割合
課 長	9人	0人	9人	0%
主 幹	4人	0人	4人	0%
課長補佐	5人	1人	6人	16.6%
係 長	6人	4人	10人	40%
合 計	24人	5人	29人	17.2%

目標 : 役職が高くなるほど女性職員の割合が低下している状況である。
今後職員全体に係る女性職員の割合が増加していくこともあり、係長以上の職員に占める女性職員の割合を全体で25%以上にする。
(目標達成年度 平成32年度)

(2) 女性職員の意識啓発

今まで女性が管理職員(課長・主幹)に登用されることがなかったため、女性職員は男性職員の補佐的な立場であるという潜在的な認識が男女ともに存在している。

今後そういった男女差を解消し、女性が積極的に管理職員として活躍できるよう、女性職員の意識改革を行う必要がある。

目標 : 毎年度、女性職員のみを対象とする研修や外部研修(市町村アカデミー、千葉県自治研修センター等)への派遣を行う。

第IV 計画の推進のために

この計画の実施に当たっては、上記の目標に対する取り組みの進捗状況を適宜確認しながら全庁的に女性職員の活躍を推進し、職場全体がいきいきと働くことのできる職場作りに努めます。

また、本計画と、平成27年4月に策定された「次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画」は密接な関係があることから、今後総合的に推進、見直し等を進めていきます。