

豊郷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 4 月 28 日

豊郷町長
豊郷町教育委員会
豊郷町議会事務局

1. 目的

豊郷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、町長部局、教育委員会部局、議会事務局が策定する特定事業主行動計画です。

法の目的は、近年、自らの意志によって職業生活を営み、または営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること「女性の職業生活における活躍」が、一層重要となっています。女性の職業生活における活躍の推進について、事業主の行動計画の策定、支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力のある社会を実現することを目的としています。

2. 計画期間

本計画の期間は、平成 37 年度までの時限立法ですが、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本計画の策定・変更、本計画に基づく取組みの実施状況を点検・分析し、計画の円滑な実施を図るとともに必要に応じた計画の見直しを行うこととします。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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、町長部局、教育委員会部局、議会事務局において、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（全部局）

平成27年4月1日の新規採用職員数は6人で、そのうち女性は3人である。職種別にみると事務職が5人（うち女性2人）、調理師1人（うち女性1人）である。

職員採用に当たっては、能力に応じた試験選考を行っている。

（単位：人）

各年度採用者	27年度	26年度	25年度	24年度	23年度
男性	3	5	1	4	2
女性	3	4	1	3	3
合計	6	9	2	7	5
割合(%)※1	50%	44.4%	50%	42.9%	60%

※ 女性の占める割合

【2】継続勤務年数の割合（男女の差異）（全部局）

（平均勤続年数：年）

各年度退職者	27年度	26年度	25年度	20年度
男性	0.0	33.3	38.5	33.5
女性	38.0	27.0	2.0	11.7
差(男-女)	△38.0	6.3	36.5	21.8

※ いずれの年度も現業職員・割愛を除く。

【3】職員一人当たり各月ごとの時間外勤務時間（全部局）

（単位：時間）

26年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
職員一人当たりの 時間外勤務時間	11.5	12.1	13.1	11.3	11.1	11.7	13.6	13.3	7.3	14.1	10.7	10.6	140.4

【4】管理的地位にある職員に占める女性割合（全部局）

（単位：人）

各年度 4月1日現在	27年度	26年度	25年度	20年度
女性管理職数	10	11	11	5
全管理職員	31	32	33	28
女性の割合(%)	32.3	34.4	33.3	17.9

※割愛含む、県より出向者含まない。

【5】各役職段階に占める女性職員の割合（全部局）

（単位：人）

平成27年度	係長職	主査職	主任職	主事職	主事補職
女性職員数	1	9	1	4	0
全職員数	1	14	5	24	1
女性の割合(%)	100.0	64.3	20.0	16.7	0.0

※管理職員および保育・教諭職除く。

【6】男女別の育休取得率（全部局）

平成27年度取得率 男性職員0.0%、女性職員100.0%

【7】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（全部局）

平成27年度 配偶者出産休暇取得率33.3%

平成27年度 育児参加のための休暇取得率0.0%

◇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、教育委員会事務局、議会事務局の全部局における共通した目標として位置付け、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】長時間勤務縮減ならびに年次休暇等の取得率増への取組み

現在行っている定時退庁日(水曜日)を徹底するとともに、恒常的な長時間勤務の縮減に取り組んでいく。創意と工夫・コミュニケーションにより「働き方の見直し」および「働かせ方の見直し」を行っていく。すなわち、無駄を省けるよう、またミスやトラブルを防ぐよう努力していく。

また、平成32年度までに、年次休暇を年間平均13日以上にする。ただし、保育士・教諭職については、平成27年中平均取得日数を3ポイント上げた年間平均10日以上に努める。そのためには、計画的に正規職員の増員に努めていく。

【2】男性職員の育児休業取得の促進

- ① 平成32年度までに、育児休業を取得する男性職員を1人以上にする。
- ② 平成32年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、100%取得、育児参加のための休暇の取得しやすいよう、育児休業等の制度について、庁内LAN等を活用し、職員への周知を徹底するとともに、必要に応じて、臨時的任用職員の任用により代替要員の確保に努める。

【3】管理的地位への女性職員の登用

平成32年度の管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成27年度の実績(32.3%)を保持できるようにする。31年度末までの管理職が退職後、10年以上採用がなかったため比較的若い年齢で管理職の地位になることが見込まれるため現状維持に努める。

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みおよび実施時期

4. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組みを実施する。なお、この取組は、町長部局、教育委員会部局、議会事務局における共通した取組として位置付け、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】長時間勤務縮減への取組み

- ① 毎週1日、定時退庁日の徹底 全職員水曜日を定時退庁日としているが、他の曜日がよい職員については、その曜日を定時退庁日とし毎週1日は定時退庁日とする。
- ② 長時間勤務をしようとする職員は事前に職務内容を上司に伝えるとともに、管理職員は、課員が時間外勤務でしなければならない仕事であるか判断し許可することで長時間勤務の縮減に努める。

【2】男性職員の育児休業取得の促進

- (ア) 平成28年度より、組織として男性職員の育児参加を進めることを目標に掲げる。
- (イ) 平成28年度より、出産を控えている全ての男女に対し、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）の活用促進に努める。
- (ウ) 平成28年度より、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。
- (エ) 平成28年度より、男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修に参加するよう配慮する。

【3】管理的地位への女性職員の登用

- ① 平成28年度より、課長補佐・課長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う。
- ② 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を積極的に支援する。