

市貝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1日
市貝町長
市貝町議会議長
市貝町教育委員会
市貝町農業委員会

市貝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、市貝町、市貝町議会、市貝町教育委員会、市貝町農業委員会が策定する特定事業主行動計画である。

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。

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、次世代育成対策を効果的に推進するために設置している市貝町特定事業主行動計画推進委員会において、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・評価等について協議を行うこととする。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

◇女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

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、議会事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局において、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、改善すべき状況について分析を行った。

【1】新規採用職員の女性割合（全部局）

●新規採用職員の実績

（単位：人）

各年度採用者	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	合計
男性	2	3	1	5	5	16
女性	3	3	2	2	2	12
合計	5	6	3	7	7	28

●職員の女性の割合（平成27年4月1日現在）

全職員数（人）	うち女性（人）	女性職員比率（％）
113	49	43.4

本町における平成28年4月1日現在の女性職員の割合は、43.4％と比率は高くなっているが、技能労務職員（公仕及び調理師）12人（全て女性）を除いた比率は36.6％、更に保育士、保健師及び管理栄養士の14人（全て女性）を除いた一般事務職の女性職員比率は26.4％となっている。

【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	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
男性	—	41.1	39.5	40.5	33.0
女性	35.0	33.2	—	37.6	27.8
差（男－女）	—	7.9	—	2.9	5.2

【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
職員一人当たりの時間外勤務時間	3.7	3.2	3.3	7.6	4.2	3.3	4.4	5.3	4.6	4.8	6.4	3.9

※時間外手当の支給実績より算出。

【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、％）

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	平均
女性管理職数	1	0	0	1	1	0.6
全管理職数	10	10	11	11	11	10.6
女性の割合	10.0	0.0	0.0	9.1	9.1	5.7

【5】各役職段階にある職員に占める女性割合（全部局）（単位：人、％）

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	平均
係長以上の女性職員数	6	6	7	7	6	6.4
係長以上の職員数（全体）	28	28	30	30	30	29.2
女性の割合	21.4	21.4	23.3	23.3	20.0	21.9

※管理職を除く一般事務職。

【6】男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（全部局）

		育児休業取得率（％）	平均取得期間（年月）
25年度	男性	0％	－
	女性	100％	1年8ヵ月
26年度	男性	0％	－
	女性	100％	1年1ヵ月

【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及び平均取得日数（全部局）

		取得率（％）	平均取得日数（日）
25年度	配偶者出産休暇	50％	1
	育児参加のための休暇	0％	－
26年度	配偶者出産休暇	0％	－
	育児参加のための休暇	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、議会事務局、教育委員会事務局、農業委員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】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、育児参加のための休暇の取得割合を80%以上にする。

【2】管理的地位への女性職員の登用

- ① 平成32年度までに、管理職に占める女性割合を、平成27年度の実績(9.1%)より9.1%以上引き上げ、18.2%以上にする。
- ② 平成32年度までに、管理職を除く係長以上の女性職員の割合を、少なくとも平成27年度の実績(20.0%)より5.0%以上引き上げ、25.0%以上にする。

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

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、教育委員会事務局、農業委員会事務局における共通した取組と位置付け、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】男性職員の育児休業取得の促進

- ① 平成28年度より、組織として男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げる。
- ② 平成28年度より、出産を控えている全ての職員に対し、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）の活用促進に努める。
- ③ 平成28年度より、育児休業等の両立支援制度を利用したことのみによって、昇格・昇任に不利益とならないよう取扱いを見直す。
- ④ 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。

【2】管理的地位への女性職員の登用

- ① 平成28年度より、女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、今まで女性職員を配置してこなかった多様なポストに積極的に配置する。
- ② 平成28年度より、係長・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。