

女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画

邑南町

邑南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、邑南町長、邑南町議会議長、邑南町選挙管理委員会、邑南町監査委員、邑南町農業委員会、邑南町教育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

邑南町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、邑南町特定事業主行動計画策定等検討委員会を設置し、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。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

1 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、町議会事務局、町選挙管理委員会事務局、町監査委員事務局、町農業委員会事務局、町教育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(平成16年～平成27年4月まで)

区分	全体	女性	男性
採用人数	42人	14人	28人
採用割合	100.0%	33.3%	66.7%

※ 採用人数に任期付及び再任用職員を含まず、また採用割合は、小数点以下第2位以下を四捨五入

(2) 平均した継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	△ 6 5 人	7 6 人	1 4 1 人
継続勤務年数	1. 5 年	2 2. 0 年	2 0. 5 年

※ 勤務年数は、単純に職員数 (任期付及び再任用職員を除く。) で除した。(小数点以下第 2 位以下を切り捨て)

(3) 職員一人当たりの各月の超過勤務時間 (平成 26 年度)

区 分	総超過勤務時間	職員一人当たり
4 月	2, 2 2 1 時間	1 0. 2 時間
5 月	1, 8 0 1 時間	8. 2 時間
6 月	1, 7 8 8 時間	8. 2 時間
7 月	1, 3 5 3 時間	6. 2 時間
8 月	1, 0 7 2 時間	4. 9 時間
9 月	9 5 9 時間	4. 4 時間
10 月	1, 2 2 7 時間	5. 6 時間
11 月	1, 4 4 7 時間	6. 6 時間
12 月	3, 9 0 5 時間	1 7. 9 時間
1 月	1, 3 4 3 時間	6. 1 時間
2 月	1, 2 1 9 時間	5. 6 時間
3 月	1, 8 7 8 時間	8. 6 時間
計	2 0, 2 1 3 時間	9 3. 1 時間

※ 職員一人当たりの時間数は、平成 27 年 4 月 1 日現在の職員数 2 1 7 人 (時間外勤務手当が支給されない職員を除く。) で単純に除した。(小数点第 2 位以下を四捨五入)

(4) 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	5 5 人	9 人	4 6 人
割 合	1 0 0. 0 %	1 6. 4 %	8 3. 6 %

※ 課長補佐級以上の職員。(小数点以下第 2 位以下を四捨五入)

(5) 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
任期付	人数	3人	2人	1人
	割合	100%	66.7%	33.3%
主事級	人数	20人	5人	15人
	割合	100%	25.0%	75.0%
主任主事級	人数	32人	11人	21人
	割合	100%	34.4%	65.6%
係長級	人数	74人	29人	45人
	割合	100%	39.2%	60.8%
課長補佐級	人数	69人	29人	40人
	割合	100%	42.0%	58.0%
課長級	人数	19人	0人	19人
	割合	100%	0%	100%

※ 割合は、小数点以下第2位以下を四捨五入。

(6) 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	5人	9人
取得人数	5人	0人
取得率	100.0%	0%
平均取得時間	283.0日	0日

※ 取得率及び平均取得時間は、小数点以下第2位以下を四捨五入。

(7) 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(平成26年度)

区 分	男 性
対 象 人 数	9人
取 得 人 数	0人
取 得 率	0%
平均取得時間	0日

※ 取得率及び平均取得時間は、小数点以下第2位以下を四捨五入。

(8) 年次休暇取得状況 (平成 27 年)

対象人数	請求日数	取得日数	残日数	平均取得日数
202 人	7, 4 1 3 日	2, 3 5 8 日	5, 2 0 1 日	1 1. 6 7 日

2 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、町議会事務局、町選挙管理委員会事務局、町監査委員事務局、町農業委員会事務局、町教育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。

【数値目標】

- (1) 平成 32 年度までに、採用者の女性割合を、平成 27 年度までの実績 (33.3%) より 6.7%以上引き上げ、4 割以上にする。
- (2) 平成 32 年度までに、課長補佐級以上の女性職員の割合を、平成 27 年度の実績 (16.4%) より 3.6 ポイント以上引き上げ、2 割以上にする。
- (3) 平成 32 年度までに、制度が利用可能な男性職員の育児休業の取得実績を、平成 27 年度の実績 (0 人) から引き上げ、1 人以上にする。
- (4) 平成 32 年度までに、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を利用可能な全ての男性職員が取得できるよう努める。
- (5) 平成 32 年度までに、職員の年次休暇の平均取得日数を、平成 27 年の実績 (11.67 日) より 3.33 日引き上げ 15 日とする。
- (6) 平成 32 年度までに、早出遅出勤務制度 (フレックスタイム制) の活用により柔軟な働き方をする職員の利用促進を図る。

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

上記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、町議会事務局、町選挙管理委員会事務局、町監査委員事務局、町農業委員会事務局、町教育委員会事務局において、それぞれ

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。

【取組内容及び実施時期】

(1) 行政職採用者の女性割合

- ・ 平成 28 年度より、仕事と子育ての両立が出来る、女性が活躍できる職場であることを募集要項等で広報する。

(2) 管理的地位への女性職員の登用について

- ・ 平成 28 年度より、女性職員の参加しやすい研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を行う。
- ・ 平成 28 年度より、係長職以上の各役職段階における人材確保を念頭に置いた計画的な人材育成を図る。

(3)、(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ・ 平成 28 年度より、組織として、イクメン・イクボス宣言など男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げる。
- ・ 平成 28 年度より、出産を控えている全ての男女に対し、管理職員（又は人事担当部局）による面談を行い、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）の活用促進やキャリアプランに関する助言を行う。
- ・ 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。

(5) 年次有給休暇等の取得の促進について

- ・ 平成 28 年度より、庁議等の場において、担当部署から、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- ・ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援が出来る体制を整備する。そのため、副担当者制の実質稼働、文書管理・共有フォルダの促進活用をはかる。
- ・ 平成 28 年度より、連続休暇等の長期休暇取得推進策として、リフレッシュ休暇の 4 日連続取得促進を図る。

(6) 早出遅出出勤制度の推進について

- ・ 平成 28 年度より、子育て中の職員が働きやすい職場環境、職員が能力を発揮しやすい職場環境となるよう早出遅出出勤制度の試行を行う。