

女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画



平成28年3月

吉 備 中 央 町

吉 備 中 央 町 議 会

吉備中央町教育委員会

吉備中央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

吉備中央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、吉備中央町長、吉備中央町議会議長、吉備中央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

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、所属長を中心に、職場全体で本計画の策定・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している。

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27年4月1日の新規採用職員数は7人で、そのうち女性は6人である。
職種別に見ると事務職が3人（うち女性2人）、保育士3人（うち女性3人）、保健師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	1	2	7	0	1
女性	6	3	8	3	4
合計	7	5	15	3	4

②平均した継続勤務年数の男女差異

(平均勤続年数：年)

各年度退職者	26年度	25年度	24年度	23年度	22年度
男性	39	26	39	36	37
女性	28	27	39	22	28
差(男-女)	11	△1	0	14	9

③職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間

(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	14.7	14.7	13.6	16.6	14.0	12.9	14.6	16.5	10.8	14.1	14.8	18.7

④管理的地位にある職員に占める女性割合

(単位：人、%)

	27年度	26年度	25年度	24年度	23年度
女性管理職数	10	10	12	10	10
全管理職数	27	30	31	30	32
女性の割合	37.0	33.3	38.7	33.3	31.3

⑤各役職段階に占める女性職員の割合

(単位：人、%)

	27年度	26年度	25年度	24年度	23年度
係長相当職以上の女性職員数	26	26	26	26	24
係長相当職以上の職員数(全体)	82	84	81	87	89
女性の割合	31.7	31.0	32.1	29.9	27.0

⑥男女別の育休取得率

26年度取得率 男性職員 0.0%、女性職員 100%

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

26年度 配偶者出産休暇取得率 50.0%

〃 育児参加のための休暇取得率 0.0%

☆数値目標

女性職員の活躍の推進に向け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、町長部局、議会事務局、教育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。

目標1. 男性職員の育児休業取得の促進

- ①平成33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33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しやすいよう、育児休業等の制度について、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。

目標2. 職員一人当たりの超過勤務時間の縮減

- ①平成33年度までに、超過勤務の月平均時間を、平成26年度の実績(月14.7時間)から3割以上縮減し、月10時間以下にする。

目標3. 管理的地位への女性職員の登用

- ①平成33年度までに、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(37.0%)より3%以上引き上げ、40.0%以上にする。
- ②平成33年度までに、係長相当職以上の女性職員の割合を、少なくとも平成27年度の実績(31.7%)より8.3%以上引き上げ、40.0%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。

目標 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。
- ③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。
- ④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を実施する。

目標 2. 職員一人当たりの超過勤務時間の縮減

- ①平成28年度より、業務に応じた人事の適正配置・職員採用や超過勤務をしない日を設定するなど超過勤務の縮減を図る。

目標 3. 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、多様なポストに積極的に配置する。
- ②平成28年度より、主幹・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。
- ③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(自治大学校、市町村アカデミー等)への派遣を行う。