

共和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  
共 和 町

# 共和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  
共和町長  
共和町議会議長  
共和町教育委員会

共和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、共和町長、共和町議会議長、共和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、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等

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次のとおり分析を行った。

(1) 女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

①採用した職員に占める女性職員の割合

(単位:人)

区分	平成23年度		平成24年度		平成25年度		平成26年度		平成27年度		合計	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
採用者	3	0	4	0	2	2	3	2	2	3	14	7
うち一般事務職						1		1		1		3
計	3		4		4		5		5		21	
女性の採用比率	0%		0%		50%		40%		60%		33%	
うち一般事務職の比率	0%		0%		25%		20%		20%		14%	
一般事務職の受験者	9	1	12	1	5	2	11	2	5	3	42	9
比率	10%		8%		29%		15%		38%		18%	

②平均した継続勤務年数の男女の差異

区分	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
退職者(男性)	37年0月		36年9月	39年0月	32年0月
退職者(女性)	36年0月	—	21年0月	33年6月	37年1月
差(男性-女性)	1年0月	—	15年9月	5年6月	△5年1月

③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間(平成27年度)

(単位:時間)

区分	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
全体	15.1	12.5	11.5	9.9	8.4	8.1	11.3	7.6	8.3	10.9	9.7	8.2
男性	18.5	16.0	12.9	8.1	10.1	9.4	11.7	7.9	9.6	14.8	12.6	9.1
女性	9.1	6.3	9.0	13.0	5.5	6.0	10.6	7.0	6.0	4.2	4.8	6.6
一般事務職女性	11.1	7.9	8.8	8.9	5.6	4.1	13.8	4.1	5.9	3.5	4.6	6.4
保育士女性	6.2	4.1	9.3	18.8	5.4	8.6	6.2	11.2	6.2	5.1	5.0	6.9

④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

(単位:人)

区分	平成23年度		平成24年度		平成25年度		平成26年度		平成27年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
管理職	18	1	18	2	13	2	19	3	20	3
合計	19		20		15		22		23	
女性管理職の比率	5%		10%		13%		14%		13%	

(参考)平成27年度における級別女性職員の割合

(単位:人)

区分	合計	内女性	比率	役職名
5・6級	23	3	13.0%	課長
4級	39	13	33.3%	係長、主査
3級	13	10	76.9%	係長、主任 ※係長なし
2級	10	2	20.0%	
1級	16	4	25.0%	
合計	101	32	31.7%	

⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

(単位:人)

区分	係長		主幹等		課長		合計		備考
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
職員数	26	11	10	2	10	1	46	14	
	37		12		11		60		
比率	30%		17%		9%		23%		

## ⑥男女別の育児休業取得率

(単位:人)

区分	平成23年度		平成24年度		平成25年度		平成26年度		平成27年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
対象者	4	1	2	2	4	2	4	0	3	1
取得者	0	1	0	2	0	2	0	-	0	1
所得率	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	-	0%	100%

## ⑦男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための 休暇取得率及び平均取得日数

### ア. 配偶者出産休暇取得割合

(単位:人)

区分	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
該当者	4	2	4	4	3
取得者	2	1	1	4	1
取得率	50%	50%	25%	100%	33%
平均取得日数(日)	0.75	0.5	2.5	1.25	1

### イ. 男女別育児休業取得割合

(単位:人)

区分	平成23年度		平成24年度		平成25年度		平成26年度		平成27年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
対象者	4	1	2	2	4	2	4	0	3	1
取得者	0	1	0	2	0	2	0	-	0	1
取得率	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	-	0%	100%

## (2) 女性職員の活躍にむけた数値目標

(1)の女性職員の活躍に関する状況把握、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とともに、目標の達成に向けた取組を実施する。

### ① 管理的地位への登用の推進

#### 〈目標〉

- ・ 過去5年間での管理的地位に占める女性の割合は13%前後で推移していることから、この水準を維持しながら、平成32年度までに管理的地位における女性職員の割合を20%以上にする。
- ・ 平成27年度における係長相当職(係長、主査)の女性の割合は、33.3%となっていることから、この水準を維持しながら、平成32年度までに係長相当職(係長、主査)の割合を40%以上にする。

#### 〈取組〉

- ・ 男女問わずスキルアップに関する研修参加機会を増やし、女性管理職及び係長職など役職に応じた意識・能力の向上を図る人材育成に努め、女性管理職等の増加を目指す。
- ・ 女性職員の多様なポストへの配置を検討する。

## ② 女性職員の採用割合の向上

### 〈目標〉

- ・ 採用者における女性の割合を、平成23年度から平成27年度の平均実績33%を維持し、平成32年度までに平均40%以上にする。
- ・ 一般事務職における受験者数が少ないので、受験者数に占める女性割合を平成32年度までに平均20%以上にする。

### 〈取組〉

- ・ 女性職員が活躍できる職場であることを、仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などホームページ等で広報する。
- ・ 試験や採用に関する情報を町のホームページや採用情報を扱っている情報サイトに積極的に掲載し、情報の発信に努める。

## ③ 子どもの出生における父親の休暇等取得の促進

### 〈目標〉

- ・ 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の取得割合を平均75%以上にとともに、育児休業または部分休業を取得する男性職員を1人以上にする。

### 〈取組〉

- ・ 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）の周知や管理職員への働きかけにより、制度の活用を積極的に促すなど意識改革を図り、休暇を取得しやすい職場環境の整備に努める。
- ・ 男性の育児休業取得の促進に向け、職場マネジメントに関する研修を実施する。