

時津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3月31日

時津町長

時津町議会議長

時津町選挙管理委員会委員長

時津町代表監査委員

時津町教育委員会

時津町農業委員会

時津町水道局

時津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、時津町長、時津町議会議長、時津町選挙管理委員会委員長、時津町代表監査委員、時津町教育委員会、時津町農業委員会、時津町水道局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、総務課を担当部署として推進を図り、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

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、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局、水道局において、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。

<女性職員の職業生活における活躍に関する状況、分析>

【1】職員に占める女性職員の割合（全部局）

（単位：人、％）

	平成25年度	平成26年度	平成27年度	3か年の平均
男性	126	121	121	122.67
女性	45	49	49	47.67
女性の割合	26.32	28.82	28.82	27.98

【2】採用した職員に占める女性職員の割合（全部局）

（単位：人、％）

	平成25年度	平成26年度	平成27年度	3か年の平均
男性	7	5	10	7.33
女性	4	1	0	1.67
女性の割合	36.4	16.7	0.0	22.7

【3】平均した継続勤務年数の男女の差異（全部局）

（平均勤続年数：年）

各年度退職者	平成25年度	平成26年度	平成27年度	3か年の平均
男性	21.81	30.55	38.65	28.84
女性	—	—	30.21	30.21
差（男－女）	—	—	8.44	△1.37

※指導主事、任期付き職員、再任用職員、特別職を除く。

※平成25年度、平成26年度の女性に対象者なし。

【4】職員一人当たりの時間外勤務時間（全部局）

（単位：時間）

	平成25年度	平成26年度	平成27年度	3か年の平均
年間平均	137.7	185.5	156.8	160.0
月平均	11.5	15.5	13.1	13.3

※災害警戒、選挙事務、国体を含む。

【5】管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（全部局）

（単位：人、％）

	平成25年度	平成26年度	平成27年度	3か年の平均
女性管理職数	1	1	2	1.3
全管理職数	31	30	28	29.7
女性の割合	3.2	3.3	7.1	4.5

【6】各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（全部局）

（単位：人、％）

各年度採用者	平成25年度	平成26年度	平成27年度	3か年の平均
係長以上の女性職員数	13	16	15	14.7
係長以上の職員数	64	67	63	64.7
女性の割合	20.3	23.9	23.8	22.7

※対象役職は係長及び課長補佐

【7】男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（全部局）

（単位：％、月）

	平成25年度	平成26年度	平成27年度	3か年の平均
取得率（女性）	—	100.0	100.0	100.0
取得率（男性）	0.0	0.0	25.0	7.14
平均期間（女性）	—	11.4	12.0	11.57
平均期間（男性）	0.0	0.0	1.0	0.0

※平成25年度の女性に対象者なし。

【8】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）

（単位：％、日）

	平成25年度	平成26年度	平成27年度	3か年の平均
配偶者出産休暇 取得率	75.0	83.3	75.0	78.6
配偶者出産休暇 平均日数	1.00	2.20	1.67	1.73
育児参加休暇 取得率	0.0	0.0	0.0	0.0
育児参加休暇 平均日数	0.00	0.00	0.00	0.0

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、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局、水道局において、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。

<女性職員の活躍を推進する目標>

【1】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の促進

平成32年度までに、男性職員の配偶者出産休暇の休暇取得率を100%に、平均日数を2日以上にする。

【2】女性職員の登用促進

女性職員に対し多様な職務への従事を通して豊富な経験を積ませる中で、職務に対する意欲と能力の向上とともに積極的な採用・登用・職域拡大に努める。

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、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局、水道局において、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。

【1】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の促進

- ① 子どもの出生時における男性職員の特別休暇等に関する資料を通知、配布し、制度の周知を図る。
- ② 所属長は、日頃から日常業務配分の適正管理に努め、育児参加のための休暇の取得の申し出があった場合は、業務分担の見直しを行う。

【2】女性職員の登用促進

- ① 係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材確保を念頭に置いた人材育成を行う。
- ② 女性職員のみを対象とする研修や外部研修（長崎県市町職員研修センター、市町村アカデミー等）への派遣を行う。
- ③ 女性職員を多様なポストに積極的に配置する。