

紀美野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

紀美野町

紀美野町議会議長

紀美野町選挙管理委員会

紀美野町代表監査委員

紀美野町公平委員会

紀美野町農業委員会

紀美野町教育委員会

紀美野町消防本部

紀美野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

紀美野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、紀美野町、紀美野町議会議長、紀美野町選挙管理委員会、紀美野町代表監査委員、紀美野町公平委員会、紀美野町農業委員会、紀美野町教育委員会、紀美野町消防本部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

紀美野町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、女性職員の活躍推進部局を総務課と定め、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・評価等について適宜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

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、公平委員会事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局、消防部局の全部局において、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（全部局）

| | 区分 | 採用者数 | 割合 |
|--------------|----|------|------|
| 平成27年度 採用 | 男性 | 7人 | 78% |
| | 女性 | 2人 | 22% |
| | 合計 | 9人 | 100% |

・保育士2人(すべて女性)を除く一般職に限定した場合の男女比は、男性100%となっています。

②平均した継続年数の男女の差異(全部局)

| | 区分 | 退職者数 | 平均勤続年数 |
|---------------|--------|------|--------|
| 平成26年度 退職者 | 男性 | 6人 | 39年8ヶ月 |
| | 女性 | 6人 | 39年1ヶ月 |
| | 差(男一女) | 0人 | 0年7か月 |

・指導主事を除く。

③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間(全部局)

| | 職員一人当たりの時間外勤務時間 | |
|--------|-----------------|--------|
| | | 4月 |
| 平成26年度 | 5月 | 6.1時間 |
| | 6月 | 5.6時間 |
| | 7月 | 7.7時間 |
| | 8月 | 11.9時間 |
| | 9月 | 8.1時間 |
| | 10月 | 10.8時間 |
| | 11月 | 7.2時間 |
| | 12月 | 8.7時間 |
| | 1月 | 4.5時間 |
| | 2月 | 6.6時間 |
| | 3月 | 12.5時間 |

・時間外勤務手当の支給対象外である管理職員を除く。

・気象警報の発令により職員参集がなされたため、8月、10月で多くなっている。

④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合(全部局)

| | | | |
|--------|---------|--------|-------|
| 平成27年度 | 女性管理職員数 | 全管理職員数 | 女性の割合 |
| | 0人 | 19人 | 0% |

・女性職員の管理職への登用が極端に少ない状況である。

⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合(全部局)

| | 役職段階 | 女性職員数 | 全職員数 | 女性の割合 |
|--------|-------|-------|------|-------|
| 平成27年度 | 課長補佐級 | 3人 | 16人 | 19% |
| | 係長級 | 24人 | 47人 | 51% |

・課長補佐級の女性職員は、係長級に比べ非常に少ない状況になっている。

※課長補佐級とは、紀美野町職員給与規則別表第1(第5条関係)により管理職手当月額が30,000円支給される職位。

※係長級とは、紀美野町職員給与規則別表第1(第5条関係)により管理職手当月額が20,000円支給される職位と一般職の主任相当職。

⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(全部局)

| | 区分 | 取得率 | 平均取得期間 |
|--------|----|-----|--------|
| 平成26年度 | 男性 | 0% | 0月 |
| | 女性 | 0% | 0月 |

・平成26年度中に新たに取得可能となった職員を対象。

・過去に育児休業を取得した男性職員は0人という状況です。

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)

| | 区分 | 取得率 | 平均取得日数 |
|--------|---------|-----|--------|
| 平成26年度 | 配偶者出産休暇 | 25% | 2日 |
| | 育児参加休暇 | 0% | 0日 |

・平成26年度中に新たに取得可能となった職員を対象。

・配偶者出産休暇を取得した人数は1人(4人)で、育児参加休暇を取得した人数は0人(4人)であった。

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、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局、消防部局の全部局において、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) 平成32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年度実績（0%）より18%以上引き上げ、18%以上とする。
- (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、少なくとも平成27年度実績（19%）より12%以上引き上げ、31%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配偶者出産休暇、育児参加休暇の取得割合を100%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、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局、消防部局の全部局における共通した取組として位置図づけ、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) 平成29年度より、将来の管理職候補者を育成するため、女性職員の課長・主幹・課長補佐への計画的かつ積極的な登用を推進する。
- (2) 時間外勤務を縮減するため、全庁一斉定時退庁日（ノ一残業デー）の周知と実施の徹底を図る。
- (3) 平成28年度より、男性職員の子どもの出生時における配偶者出産休暇及び職員の妻の産後等の期間中の育児参加休暇の取得促進について周知徹底を図る。
- (4) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を推進するため、年次有給休暇の効果的な取得の促進を図る。

(5) 平成29年度より、男女いずれか一方に偏らない事務配分等の均衡確保など、双方が働きやすい環境を整備する。