

奈半利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
奈半利町長
奈半利町議会議長
奈半利町選挙管理委員会
奈半利町農業委員会
奈半利町教育委員会

奈半利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、奈半利町長、奈半利町議会議長、奈半利町選挙管理委員会、奈半利町農業委員会、奈半利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、女性職員の活躍推進委員会を総務課に設置し、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、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局の全部局において、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）

平成27年4月1日付の新規採用職員数は2人で、そのうち女性は0人である。

職員採用に当たっては、年度によって男女比は異なるが、男女共に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	2	0	3	0	5
女性	0	0	1	0	0
合計	2	0	4	0	5
女性の採用割合の平均 （過去5年間）	9%				

【2】退職者における平均勤続年数の男女の差異（全部局）（単位：年）

平均勤続年数	26年度	25年度	24年度	23年度	22年度
男性	—	—	36.5	38.9	—
女性	38.6	—	39.5	19.0	—
差(男-女)	—	—	△3.0	19.9	—

※特別職を除き、現業職を含む。再任用期間を含まない。

【3】職員一人当たり各月ごとの時間外勤務時間（全部局）（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
男性	9.3	13.3	7.5	4.1	12.6	0.9	14.5	9.1	4.7	2.2	3.6	3.7
女性	1.7	1.7	1.0	1.2	1.3	0.9	1.1	0.9	0.4	0.7	1.9	1.1
男女計	6.6	9.1	5.2	3.1	8.6	0.9	9.7	6.2	3.2	1.7	3.0	2.7

※派遣職員及び育休職員を除く。選挙投開票事務にかかる時間外勤務を除く。

【4】管理的地位にある職員に占める女性割合（全部局）（単位：人、%）

	27年度	26年度	25年度	24年度	23年度
女性管理職数	2	2	2	1	1
全管理職数	8	8	9	9	9
女性の割合	25.0	25.0	22.2	11.1	11.1

※再任用職員及び派遣職員を含む。各年度の4月1日現在の数。

【5】各役職段階に占める女性職員の割合（全部局）（単位：人、%）

	27年度		26年度		25年度		24年度		23年度	
	女性職員 /全職員	割合	女性職員 /全職員	割合	女性職員 /全職員	割合	女性職員 /全職員	割合	女性職員 /全職員	割合
課長 補佐	1/5	20.0	2/7	28.6	1/6	16.7	3/7	42.9	3/9	33.3
主監	6/13	46.2	5/12	41.7	6/11	54.5	6/14	42.9	5/13	38.5
主任	1/5	20.0	2/5	40.0	2/6	33.3	3/7	42.9	3/7	42.9

※管理職、現業職及び保育職を除き、派遣職員を含む。各年度の4月1日現在の数。

【6】男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（全部局）

		26年度	25年度	24年度
男性職員	取得率	0/3 (0.0%)	—	0/4 (0.0%)
	平均取得期間	0月	—	0月
女性職員	取得率	—	1/1 (100%)	—
	平均取得期間	—	34月	—
男女合計取得率		0/3 (0.0%)	1/1 (100%)	0/4 (0.0%)

※取得率は取得可能となった職員のうち取得した職員数を表す。期間は更新後の期間を含む。

【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・平均取得日数（全部局）

		26年度	25年度	24年度
配偶者 出産休暇	休暇取得率	2/3（66.7%）	—	2/3（66.7%）
	平均取得日数	1.5	—	1.6
育児参加 のための 休暇	休暇取得率	4/11（36.4%）	4/9（44.4%）	3/9（33.3%）
	平均取得日数	1.8	3.3	2.8

※年次有給休暇による取得は含まない。取得率は取得可能な職員のうち取得した職員数を表す。
平均取得日数は申請した者のみの日数。

◇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、議会事務局、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局、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。

【1】男性職員の育児休業の取得促進

平成32年度までに、育児休業を取得する男性職員1人以上を目指す。

【2】男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得促進

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、育児参加のための休暇の取得率を70%以上にする。また、休暇が取得しやすいよう、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。

【3】女性職員の採用促進

平成32年度までに、女性職員の採用割合を過去5年間実績（9%）より16%増やし、25%以上を目指す。

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。

【1】男性職員の育児休業の取得促進

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、出産を控えている職員及び出産を控えている配偶者のいる職員に対し育児休業制度の周知を行い、制度の活用促進に努める。

③平成 28 年度より、男性の育児休業取得の促進に向けての体制づくりのために、管理職員のほか、全職員を対象と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。

【2】男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得促進

平成 28 年度より、出産を控えている職員及び出産を控えている配偶者のいる職員に対し、各種両立支援制度（配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の周知を行い、制度の活用促進に努める。

【3】女性職員の採用促進

平成 28 年度より、女性職員の採用促進に向けて、管理職員を対象と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。