

# 川北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

川北町長

川北町議会議長

川北町教育委員会

川北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、川北町長、川北町議会議長、川北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、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。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) 採用した職員に占める女性職員の割合

(単位：人)

各年度採用者	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
男性	0	3	1	0	0
女性	1	4	1	4	0
合計	1	7	2	4	0

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異

(単位：年)

各年度退職者	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
男性	0	36	38	0	0
女性	31	18	4	31	3
差(男-女)	△31	18	34	△31	△3

(3) 職員一人当たりの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
職員一人あたりの 時間外勤務時間	5.4	5.5	4.8	5.1	7.7	4.6	5.6	7.1	6.9	6.9	5.7	5.0

(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)

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
女性管理職数	0	0	0	0	0
全管理職数	9	7	8	8	8
女性の割合	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（平成26年度）

（単位：人）

	男		女		計
	人数	率	人数	率	
課長	8	100.0%	0	0.0%	8
課長補佐	1	10.0%	9	90.0%	10
係長	6	35.3%	11	64.7%	17
主事・主事補	9	19.1%	38	80.9%	47
合計	24	29.3%	58	70.7%	82

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成26年度）

（単位：％、日）

	対象者	取得者	育児休業取得率	育児休業の平均取得期間
女性	5	5	100.0%	231日
男性	2	0	0.0%	-

(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

平成26年度

	配偶者出産休暇	育児参加
対象者	2	2
取得者	2	0
取得率	100.0	0.0
平均取得日数	2	0

(8) 年次有給休暇の取得率（平成26年度）

平均取得日数	4.3日
平均取得率	10.7%

#### ○ 女性職員の活躍の推進に向けた目標

##### (1) 男性職員の育児休業取得の促進

- ・平成32年度までに、男性職員の育児休業等の取得の促進を積極的に図る。
- ・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。

##### (2) 管理的地位への女性職員の登用

- ・平成32年度までに、管理的地位にある女性職員をめざす。

##### (3) 年次有給休暇取得の促進

- ・年次有給休暇の取得率は、低い取得率となっているので職員一人あたりの取得日数を引き上げる。

#### **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) 継続就業及び仕事と家庭の両立

- ① 平成28年度より出産を控えている職員に対し、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。
- ② 平成28年度より育児休業の取得前後において、育児休業等から円滑な復帰に向けて所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。

##### (2) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用

- ① 女性の管理職は0であるが平成32年度までに女性管理職の登用を目標とする。
- ② 平成29年度から係長・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 女性職員に対し、積極的に研修を受講することにより、管理職となるべき人材育成を図る。

### (3) 長時間勤務

- ① 超過勤務時間の実態を調査するとともに、職員の業務分担の見直しを定期的に行い各職員の業務量の平準化に努める。
- ② 平成28年度よりワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した人事評価を実施する。

### (4) 年次有給休暇の取得の促進

- ① 平成28年度より、年次有給休暇の取得目標（最低5日間）を定め取得の徹底を図る。
- ② 夏季休暇との組み合わせなど連続した休暇の取得促進を図る