

**精華町における
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

精 華 町

精華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
精華町長
精華町議会議長
精華町教育委員会
精華町消防本部消防長

精華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、精華町長、精華町議会議長、精華町教育委員会、精華町消防本部消防長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

精華町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画の目標達成に向け、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・評価等を行い、その内容を公表することとする。

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、消防本部において、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、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を掲げている。

- ① 平成32年度までに、女性の採用試験の受験者の割合（一般事務職）を、平成27年度の実績の42%から50%以上にする。
- ② 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年度の実績（10%）より100%以上引き上げ、20%以上にする。（※）
- ③ 平成32年度までに、課長補佐・係長職の女性職員の割合を、平成27年度の実績（22%）の約50%増の30%以上にする。
- ④ 平成32年度までに、職員の年次休暇の年間平均取得日数を、平成27年中の実績8.4日より約20%増の10日以上にする。
- ⑤ 平成32年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を10%以上にする。
- ⑥ 平成28年度以降も、男性職員の配偶者の出産、育児参加のための休暇の取得割合100%を継続する。

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、教育委員会、消防本部において、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重要なものを掲げている。

- ① 平成28年度より、女性の採用試験受験者数を増やすため、近隣女子大学に募集要項等を配布する。
- ② 平成28年度より、女性職員のみを対象とする研修や外部研修（自治大 学校、市町村アカデミー等）への派遣を行う。

- ③ 平成29年度より、各種両立支援制度（育児・介護・配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）に関する情報を取りまとめ、職員が事務支援システムで常時閲覧できる状態にする。
- ④ 平成28年度より、男性の育児参画を推進することを目標に掲げ、男性職員の看護休暇の積極的な取得を促す。
- ⑤ 平成28年度以降、毎週水曜日をノー残業デーとして再徹底するとともに、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する。

(以上)

(※) 第3次男女共同参画基本計画（平成22年12月17日決定）において、社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする目標が掲げられていた。そのため、「精華町第2次男女共同参画計画」では、女性管理職員比率（課長級以上）を30%と設定した。

しかし、第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月25日決定）において、指導的地位に女性が占める割合を30%程度とすることを目標としつつも、市町村職員の各役職段階に占める女性の割合が提示された。本庁課長相当職の平成32年度末までの成果目標が20%と提示されたため、「精華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」では、管理的地位にある職員に占める女性割合の数値目標を、20%と設定している。

特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表について（平成30年度）

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第17条（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）の規定に基づき、次のとおり情報を公表します。

①女性職員の採用割合	一般事務	37.5%
	保育士	100.0%
	土木技術	0%
	建築技術	0%

※平成31年4月1日付け採用者

②採用試験の女性割合	一般事務	29.5%
	保育士	100.0%
	土木技術	12.5%
	建築技術	25.0%

※平成30年度実施状況

③職員の女性割合	一般事務	保育士	保健師	管理栄養士	土木技師	建築技師	消防職
	27.3%	100%	100%	100%	5.9%	25%	5.8%

※平成30年度実績

④男女別の育児休業取得率・平均取得期間	性別	取得率	平均取得日数
	女	100.0%	389日
	男	0%	0日

※平成30年度実績（産前・産後休暇含まず）

⑤男性 配偶者出産補助休暇取得率・平均取得日数 （3日又は3回）	取得率	平均取得日数
	100%	2.7日

※平成30年度実績

（単位：時間）

⑥超過勤務の状況（1人・1月平均時間数）	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
	24	18	19	29	15	19	17	22	12	15	21	26	18

※平成30年度実績（1時間未満端数四捨五入） ※管理職員を除く

⑦年次有給休暇の平均取得日数、取得率	9.1日	46.2%
--------------------	------	-------

※平成30年実績

⑧管理職の女性割合（部長・課長級）	9.3%
-------------------	------

※平成30年度実績

⑨各役職段階の職員の女性割合（課長補佐・係長級）	29.5%
--------------------------	-------

※平成30年度実績

特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表について

①女性職員の採用割合(4月1日付け採用者)

	H27	H28	H29	H30
一般事務	33.3%	36.4%	50%	37.5%
保育士	—	—	100%	100%
保健師	100%	100%	—	—
土木技師	—	—	0%	0%
建築技師	—	100%	—	0%
消防職	—	0%	0%	—

②採用試験の女性割合【目標:50%以上(一般事務職)】

	H27	H28	H29	H30
一般事務	42.6%	33.3%	39.1%	29.5%
保育士	—	—	100%	100%
保健師	87.5%	75%	—	—
土木技師	—	0%	50%	12.5%
建築技師	—	50%	—	25%
消防職	—	0%	0%	—

③職員の女性割合

	H27	H28	H29	H30
一般事務	25.1%	26.4%	26.3%	27.3%
保育士	100%	100%	100%	100%
保健師	100%	100%	100%	100%
管理栄養士	100%	100%	100%	100%
土木技師	5.6%	5.6%	5.9%	5.9%
建築技師	0%	0%	25%	25%
消防職	6%	6%	5.7%	5.8%

④男女別の育児休業取得率・平均取得期間(産前・産後休暇含まず)【目標:10%以上(男性取得率)】

	H27	H28	H29	H30	
女	取得率	100%	100%	100%	100%
	平均取得日数	327日	449日	319日	389日
男	取得率	0%	9.1%	0%	0%
	平均取得日数	—	35日	0日	0日

⑤男性配偶者出産補助休暇取得率・平均取得日数(3日又は3回)【目標:100%継続(取得率)】

	H27	H28	H29	H30
取得率	100%	100%	100%	100%
平均取得日数	2.5日	2.5日	2.4日	2.7日

⑥超過勤務の状況(1人・1月平均時間数)(1時間未満端数四捨五入)

	H27	H28	H29	H30
平均時間	19時間	19時間	18時間	18時間

⑦年次有給休暇の平均取得日数、取得率【目標:10日以上(平均取得日数)】

	H27	H28	H29	H30
平均取得日数	8.4日	8.1日	8.6日	9.1日
取得率	42.9%	41.2%	43.5%	46.2%

⑧管理職の女性割合(部長・課長級)【目標:20%以上】

	H27	H28	H29	H30
女性割合	10.0%	7.5%	7.3%	9.3%

⑨各役職段階の職員の女性割合(課長補佐・係長級)【目標:30%以上】

	H27	H28	H29	H30
女性割合	22.5%	27.1%	28.4%	29.5%