

# 琴浦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

琴浦町長  
琴浦町議会議長  
琴浦町教育委員会  
琴浦町農業委員会

琴浦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、琴浦町長、琴浦町議会議長、琴浦町教育委員会、琴浦町農業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32年3月31日までの4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、女性活躍推進法に基づく琴浦町特定事業主行動計画策定委員会を設置し、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

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、町議会事務局、町教育委員会、町農業委員会において、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。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、町議会事務局、町教育委員会、町農業委員会において、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。

#### 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、町議会事務局、町教育委員会、町農業委員会において、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。

○内閣府令第2条に基づき、この計画で把握する項目は以下の7項目です。

- ①採用した職員に占める女性職員の割合
- ②平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）
- ③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
- ④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- ⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
- 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

##### ① 採用した職員に占める女性職員の割合

平成26年度の実績 採用者の女性割合について

採用者総数7名のうち4名⇒57% 採用に課題は無い。

平成26年度の実績 女性の採用試験の受験者数について

受験者総数43名のうち22名⇒51% 募集に男女別の偏りは無い。

※平成26年度 在職者の男女別割合

男性 95名（61.7%） 女性 59名（38.3%）

##### ② 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

早期退職（定年前）者の状況 男性 平均4.6年前 女性 平均5.1年前

退職者の男女別平均継続勤務年数 男性 35.6年 女性 32.4年

<取組内容>

- ・現在ある制度をより使い易くするよう努力する。

##### ③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

目標：（個人について）平成31年度までに、月に5時間以上（各週1時間以上）超過勤務を行う職員の割合を、平均26年度の実績（9%）より4%以上引き下げ、5%以下にする。（※常勤職員全員の総時間外勤務時間の月平均を人数で割り戻した時間⇒一人当たりの月平均超過勤務時間 約3.5時間）

目標：（全体について）平成31年度までに、常勤職員の平均超過時間を、平成26年度の実績（月574時間）から1割以上縮減し、月517時間以下にする。

※平成26年度の実績 労働安全衛生委員会 調査結果より 全体の超過勤務時間の合計 6,882時間÷12ヶ月=573.5時間 対象者：約165名

<取組内容>

- ・平成28年度より、超過勤務の縮減に向け、職員全員を対象とした朝礼等のタイミングに合わせて町長から全職員向けのメッセージを発信する。
- ・平成28年度より、定時退庁日に設定している毎週水曜日の朝の電子掲示板による呼び掛けをさらに強化するとともに、管理職員が各職員に早期退庁を推奨する。
- ・平成28年度より、モデル部局（職場・課等）を設定し、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を図るとともに、取組の結果も踏まえ、対象部局（職場・課等）の拡大について検討を行う。
- ・平成28年度より、時間外勤務命令の取得方法の徹底を行う。
- ・平成28年度より、振替休日の取得の徹底を行う。
- ・平成28年度より、タイムカードの導入による反映の状況等、勤務時間・実態等分析を行う。

#### ④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

目標：平成31年度までに、管理的地位に占める職員に占める女性割合を、平成26年度の実績（12.5%）より引き上げ、40%以上にする。（一般職について）

※平成26年度実績 2名／16名

<取組内容>

- ・多様なポストに積極的に配置する。

#### 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年度実績

係長相当職以上の男性職員の割合 41名／95名（43.2%）

係長相当職以上の女性職員の割合 27名／59名（45.8%）

<取組内容>

- ・人材育成を行う。

#### ⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

目標：平成31年度までに、育児休業（期間不問）を取得する男性職員の割合を15%以上にする。（※琴浦町職員の次世代育成支援行動計画 設定目標）

※平成26年度実績 女性職員は全員取得した。

これまで、男性職員については3名した。

<取組内容>

- ・平成28年度より、組織としてイクメン、男性の育児休業取得を進める。

⑦ 男性職員の配偶者出産及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

目標：平成31年度までに、制度が利用可能な男性職員（配偶者が出産）の配偶者出産休暇の取得割合を100%とし、育児参加のための休暇の取得割合を15%以上にする。

※平成27年中実績 配偶者の出産休暇 2名 3日取得

育児参加休暇 1名 3日6時間取得

(参考) 育児短時間勤務 平成27年中 1名申請 期間1年6ヶ月

<取組内容>

- ・平成28年度より、出産を控えている全ての男女に対し、管理職員（又は人事担当部局）による面談を行い、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）の活用促進やキャリアプランに関する助言を行う。
- ・平成28年度より、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。
- ・平成28年度より、男性の育児休業取得の促進に向けて、全職員（臨時的任用及び非常勤職員を除く）を対象に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。

⑧ 年次有給休暇の取得日数等について

目標：平成31年度までに、職員一人当たりの年次有給休暇取得日数を10日以上にする。

(※琴浦町職員の次世代育成支援行動計画 設定目標)

平成26年度実績 10日以上取得者 47名/154名 (33.8%)

目標：平成31年度までに、年次休暇を25%以上取得する職員の割合を4割以上にする。(各自の付与日数に対する取得日数より取得率を算出。)

<取組内容>

- ・平成26年度実績において、取得日数5以下の職員の取得率を向上させる。  
47名/154名 30.5%
- ・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を図る。