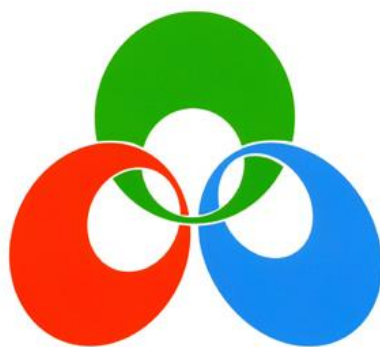


三種町における女性職員の活躍の推進に関する

特定事業主行動計画

(平成28年度 ～ 平成32年度)



平成28年3月

三種町長
三種町議会議長
三種町選挙管理委員会
三種町代表監査委員
三種町農業委員会
三種町教育委員会
三種町水道事業者

三種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27年8月、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが重要であるとし、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的として、女性の職業生活における活躍推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）が成立しました。

女性活躍推進法第15条では、地方公共団体は、女性の活躍に関する状況把握、課題分析を実施し、その把握分析を踏まえた数値目標や取組についての計画を策定することが義務づけられました。

このたび、三種町では「三種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」を策定し、働くすべての女性職員が自ら持つ個性と能力を十分に発揮できるような職場環境の実現に向けて取り組むこととします。

I 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年間とします。

なお、計画期間中においても、必要に応じて見直しを行うものとします。

II 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

三種町では、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行政係に設置し、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ます。

III 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性活躍推進法第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に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）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、農業委員会事務局、教育委員会事務局、水道事業部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いました。

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します。

【１】職員採用の女性割合（全部局）

年度採用者	H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度	H27 年度
男 性	2	2	2	3	4
女 性	1	3	3	2	5
合 計	3	5	5	5	9
女性比率	33.3%	60.0%	60.0%	40.0%	55.6%

職員採用に当たっては、能力に応じた試験選考を行っており、年度によって男女比が異なりますが、本町の女性採用比率は、保健師や保育士などの女性採用を含め、過去５年間平均で５１．９％と比較的増加傾向にあります。

今後もさらに人物本位の選考により、意欲と能力のある有為な女性の採用に努めます。

【目標】：平成３２年度までに、一般部局の女性採用率３３％以上、保健師・保育士９０％以上を目指します。

【２】継続勤務年数の割合（男女の差異）（全部局）

項 目	職 員 数	継続勤務平均年数
男 性	１４２名	２０年２カ月
女 性	６８名	１８年５カ月
差（男－女）	７４名	１年７カ月

本町では近年、女性職員採用の増加はあるものの、依然として男性職員の割合は６７．６％となっており、継続勤務年数の差にも影響がでています。

今後さらなる女性職員採用の推進を図り、男女の勤務年数の差が減少するように努めます。

【３】職員一人当たり各月ごとの時間外勤務時間（全部局）

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
一人当たり時間外勤務時間	5.36	3.89	5.81	6.22	4.77	4.16	4.60	3.51	2.65	4.35	3.83	4.22

※選挙に係る時間外を除く

本町における一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間は、７月が最も多く６．

22時間となっています。これは、早朝健診業務、保育園の行事及び各事業のイベント開催等によるものであり、平均すると約4.45時間程度となり、決して多いとは言えない状況です。しかしながら、職種間には偏りが見られ、常態的な時間外勤務状態となっている部署も見受けられます。

今後は、時間外勤務を減らすために、ワーク・ライフ・バランス推進に資する役割分担の見直し、事務の簡素化、合理化に取り組めます。

【目標】：平成32年度までに、月平均一人当たり時間外勤務時間4時間以内を目指します。

【4】管理的地位にある職員に占める女性割合（全部局）

項 目	H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度	H27 年度
全管理職員数	44	45	49	50	52
女性管理職員数	2	2	2	4	8
女性の割合	4.5%	4.4%	4.1%	8.0%	15.4%

本町における女性管理職員比率は、平成27年度で15%を超えたもののまだ低い状況です。昨今の多様化する住民ニーズに対応するためには、施策の立案・決定等において女性の視点を反映することが重要になってきます。

今後は、女性職員の積極的な登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともに、その能力を十分に発揮できるよう適材適所の人事配置に努め、女性職員の聖域なき職域の拡大と幅広い職務を経験できるよう配慮します。

【目標】：平成32年度までに、女性管理職比率20%以上を目指します。

【5】各役職段階に占める女性職員の割合（全部局）

平成27年4月1日現在

役 職 名 (相当職含む)	主 管 課 長	課長補佐	係 長 主席主査	主席主査 主 査	主 任	主 事 主 事 補
全職員数	19	33	53	68	10	27
女性職員数	0	8	24	17	5	14
女性の割合	0.0%	24.2%	45.3%	25.0%	50.0%	51.9%

各役職段階における女性職員の割合は、近年の女性職員採用の増加により、主任、主事・主事補においては50%以上を占めており高い数値となっています。しかし、主管・課長級の登用がないことや、課長補佐、主席主査、主査の

割合が約 25 %と低い状況にあります。

今後は、管理的地位にある女性職員割合を高めるため、係長・主席主査の人材育成を目指し、外部研修（秋田県自治研修所、市町村アカデミー）への積極的参加を促すなど、女性リーダーの育成を支援します。

【目標】：平成32年度までに、女性職員の主管・課長への登用を1名以上、課長補佐の職員割合25%以上を目指します。

【6】男女別の育休取得率・平均取得期間（全部局）

平成26年度

項 目	育児休業対象者	取得率	平均取得期間
男 性	4名	—	—
女 性	3名	100.0%	1年0カ月

本町の女性職員の育児休業取得率は100%でしたが、男性職員の取得はありませんでした。また、女性職員の育児休業平均取得期間は、全対象職員1年間となっています。

今後は、育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知を図ります。

【目標】：平成32年度までに、育児休業等の取得率を男性職員5%以上、女性職員100%を目指します。

【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・平均取得日数（全部局）

平成26年度

項 目	休暇対象者	配偶者出産休暇 取得率	配偶者出産休暇 取得期間	育児参加休暇 取得率
男 性	4名	100.0%	1.75日	0.0%

本町における男性職員の配偶者出産休暇取得率は100%となっており、取得期間についても、ほとんどの職員が2日間取得しています。しかし、育児参加休暇については、取得されていませんでした。

今後は、配偶者出産休暇とは別に育児参加休暇が存在することを職員に周知する必要があります。

【目標】：平成32年度までに、配偶者出産休暇取得率100%、育児参加休暇取得率5%以上を目指します。