

大山崎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

大 山 崎 町

大山崎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

大山崎町長
大山崎町議会議長
大山崎町教育委員会教育長
大山崎町選挙管理委員会委員長
大山崎町代表監査委員

大山崎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、大山崎町長、大山崎町議会議長、大山崎町教育委員会教育長、大山崎町選挙管理委員会委員長、大山崎町代表監査委員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、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、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。

【目標1】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26年度の実績（20.8%）から4%以上引き上げ、25.0%以上にする。

【目標2】平成32年度までに、職員の平均超過勤務時間を、平成26年度の実績（月18.8時間）から月17時間以下にする。

【目標3】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割合を25.0%以上にする。

【目標4】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25.0%以上にする。

[状況の把握内容]

①採用した職員に占める女性職員の割合（平成26年度）

任用の別	職種	採用者数	うち女性	割合
正規職員	事務職	6人	3人	50.0%
	保育士	1人	1人	100%

②平均した継続勤務年数の男女の差異（平成27年3月31日時点）

男女の別	平均勤務年数
男性職員（75名）	19.2年
女性職員（61名）	16.4年

③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（平成26年度）

一人当たり月平均	18.8時間
----------	--------

④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（平成26年度）

管理職総数	うち女性職員	女性職員の割合
24名	5名	20.8%

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）

部長級	うち女性職員	女性職員の割合
5人	1人	20.0%
課長級	うち女性職員	女性職員の割合
19人	4人	21.1%
主幹級	うち女性職員	女性職員の割合
5人	1人	20.0%
課長補佐級	うち女性職員	女性職員の割合
17人	9人	52.9%
係長級	うち女性職員	女性職員の割合
26人	9人	34.6%

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）

	育児休業取得率	平均取得期間
男性職員	0%	0日
女性職員	100%	184日

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）

配偶者出産休暇日数取得日数	人数
0日	0人
育児参加のための休暇取得日数	人数
0日	0人

3. 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

2で掲げた数値目標の達成に向けて、次に掲げる取組を実施する。

【目標1】

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26年度の実績(20.8%)から4%以上引き上げ、25.0%以上にする。

<取組内容>

- ・女性職員を多様なポストに積極的に配置する。
- ・係長、課長補佐、主幹、課長の各役職段階における人材の確保を念頭においた人材育成を行う。

【目標2】

平成32年度までに、職員の平均超過勤務時間を、平成26年度の実績(18.8時間)から17時間以下にする。

<取組内容>

- ・毎週水曜日の定時退庁日を徹底するとともに、時間外勤務命令者である管理職員への注意喚起を行うとともに、管理職員から各職員に早期退庁を勧奨する。

【目標3】

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割合を25.0%以上にする。

<取組内容>

- ・制度の取得対象職員への周知を行い、取得の促進を図る。
- ・男性職員の当該休暇の取得に向けて、管理職員を対象にした意識改革やマネジメントに関する研修を実施する。

【目標4】

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25.0%以上にする。

<取組内容>

- ・制度の取得対象職員への周知を行い、取得の促進を図る。

- ・男性職員の当該休暇の取得に向けて、管理職員を対象にした意識改革やマネジメントに関する研修を実施する。