

嵐山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

嵐山町長

嵐山町議会議長

嵐山町教育委員会

嵐山町選挙管理委員会

嵐山町農業委員会

嵐山町代表監査委員

本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、嵐山町長、嵐山町議会議長、嵐山町教育委員会、嵐山町選挙管理委員会、嵐山町農業委員会、嵐山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、関係課局と調整し、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とその目標を達成するための取組及び実施時期

◇状況把握◇

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、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局、監査委員事務局において、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。

①採用した職員に占める女性職員の割合(募集職種実績)

区 分		H27 年度		H26 年度		H25 年度		合計	
		受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者
一般事務職	男	12	2	17	3	28	5	57	10
	女	13	2	11	1	14	1	38	4
土木技術職	男								
	女								
保健師職	男	2						2	
	女	2	1	2	1			4	2

職員の女性の割合(平成27年4月1日現在)

区分	全職員数(人)	うち女性	女性職員比率(%)
計	141	47	33.33

※ 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、年度によっても職種によっても男女比は異なるが、多くの女性が活躍できるよう、その入口となる女性職員の採用の拡大は当然ながら重要である。

②平均した継続勤務年数の男女の差異(平成27年4月1日現在 月数端数処理後)

職員全体	男性職員	女性職員
17年8か月	19年1か月	15年3か月

※ 男女の差異は、採用年次による勤務年数の短い女性職員及び中途退職した女性職員の人数によると考えられる。

③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間(平成26年度実績) (単位:時間)

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
一人当たり 超過勤務時間	8.5	7.1	6.9	6.9	4.7	9.0	6.7	7.2	7.3	5.6	9.6	10.1

年次休暇の平均取得日数(平成27年実績 月数端数処理後)

全職員	うち男性職員	うち女性職員	平成26年度 全職員	平成25年度 全職員
10.6日	10.0日	12.1日	10.7日	12.0日

※ 職員一人当たりの超過勤務時間の平均は7.47時間となり、年次休暇の平均取得日数は、年々下がっている。

④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

全職員	平成27年度	平成26年度	平成25年度
女性管理職数	4人	3人	3人
全管理職数	40人	41人	40人
女性の割合	10.0%	7.3%	7.5%

※ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は低い状況にある。

⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合(平成27年4月1日現在)

区分	総数(人)	うち女性	女性比率
		(人)	(%)
町長部局課長級	12	0	0
議会課長級	1	0	0
教育委員会課長級	1	0	0
選管課長級			
農委課長級			
監査委課長級			
管理職計	14	0	0
町長部局副課長級	22	4	18.2
議会副課長級			
教育委員会副課長級	3	0	0
選管副課長級			
農委副課長級	1	0	0
監査委副課長級			
副課長級計	26	4	15.4
町長部局主席主査級	15	3	20.0
議会主席主査級	1	0	0
教育委員会主席主査級	2	1	50.0
選管主席主査級			

農委主席主査級	1	1	100.0
監査委主席主査級			
主席主査級	19	5	26.3
合 計	59	9	15.3

※ 役職段階にある職員に占める女性職員の割合は低い状況にあるが、主席主査級に占める比率は27.8%あり、下位クラスの人材プールの確保は行われている状況にある。

⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(平成28年1月1日現在)

	育児休業対象者	育児休業中	復帰者	取得率	平均取得期間
男	9人	0人	0人	0.0 %	—
女	7人	6人	1人	100.0 %	1年5か月

※ 育児休業の対象となる女性職員は全員が取得しているが、男性職員の取得実績はない。

⑦男性職員の配偶者出産休暇及び育児休暇参加のための休暇の取得状況及び平均取得日数

(平成27年度実績)

平成27年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数(A)	配偶者出産休暇を取得した職員数(B)	育児参加のための休暇を取得した職員数(C)	配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した職員数(D=B+C-両休暇とも取得した職員数)	配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて5日以上取得した職員数(E)	平均取得日数
3	3	0	3	0	2.0

※ 配偶者出産休暇の対象となる男性職員は全員が取得しているが、育児休暇参加のための休暇の取得については、実績がない。

◇女性職員の活躍を推進するための目標と目標を達成するための取組及び実施時期◇

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、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局、監査委員事務局において、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。

また、これらの目標の達成に向け、全課局の共通した取組として実施する。

【１】配置・育成・教育訓練及び評価・登用

目標：平成２８年度～平成３２年度までに、管理的地位にある課長級の職員数に占める女性職員数を１人以上にする。

<取組内容>

平成２８年度～ 主席主査・副課長・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。

平成２８年度～ 女性職員のみを対象とするキャリア研修（外部研修を含む。）の受講を促進する。

平成２８年度～ 非常勤職員・臨時職員等について、必要な業務研修を実施する。

【２】継続就業及び仕事と家庭の両立

目標：平成２８年度～平成３２年度までの間、男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を１００％にする。

<取組内容>

平成２８年度～ 各種両立支援制度に関する情報をまとめ、職員に配布するとともに、掲示板で常時閲覧できる状態にする。

平成２８年度～ 男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした各種両立支援制度や意識改革に関する研修を実施する。

平成２８年度～ 女性職員はもちろん男性職員が育児休業等をすることに周囲の職員からの理解・支持が得られるよう、職場の意識改革を行う。

【３】長時間勤務

目標：平成２８年度から平成３２年度までに、職員の年次休暇の平均取得率を、平成２６年度の実績より引き上げ、１０日以上にする。

<取組内容>

- 平成２８年度～ 年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。
- 平成２８年度～ 定時退庁日に設定している毎週水曜日のノー残業デーの取組を推進し、管理職員が各職員に早期退庁を推奨する。
- 平成２８年度～ 効率的な業務運営や良好な職場づくり、人材育成を重視した人事評価を非常勤職員等を実施する。

【４】採用

目標：平成２８年度から平成３２年度までの間、採用試験の受験者総数に占める女性割合を５０％にする。

<取組内容>

- 平成２８年度～ 仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることを、ホームページ等で広報する。
- 平成２８年度～平成３２年度の間に、地元採用を対象とした採用説明会を新たに開催する。