

女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画

平成28年3月

朝日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

朝 日 町 長
朝 日 町 議 会 議 長
朝 日 町 教 育 委 員 会
朝 日 町 農 業 委 員 会

朝日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、朝日町長、朝日町議会議長、朝日町教育委員会、朝日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、各課からの構成員による行動計画推進委員会において、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、朝日町における町長部局、議会事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局において、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、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。

(1) 現状分析

①採用した職員に占める女性職員の割合（平成27年4月1日現在）

年齢区分	10代	20代	30代	40代	50代	60代	計
割合(%)	1.3	19.4	30.3	21.9	26.5	0.6	100.0
全体(人)	2	30	47	34	41	1	155
男性(人)	0	16	18	18	17	1	70
女性(人)	2	14	29	16	24	0	85
女性割合(%)	100.0	46.7	61.7	47.1	58.5	0.0	54.8

★全体では女性割合が54.8%で、各年齢区分においてもあまり偏りはない。

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）

継続勤務年数	0年 ～4年	5年 ～9年	10年 ～14年	15年 ～19年	20年 ～24年	25年 ～29年	30年 ～34年	35年 以上	計
割合(%)	28.4	7.7	10.3	9.7	11.6	14.2	9.0	9.0	100.0
全体(人)	44	12	16	15	18	22	14	14	155
男性(人)	23	3	4	6	6	11	8	9	70
女性(人)	21	9	12	9	12	11	6	5	85
女性割合(%)	47.7	75.0	75.0	60.0	66.7	50.0	42.9	35.7	54.8

★全体では女性割合が54.8%で、5年以上29年以下において50%～75%と高い割合となっている。

③職員一人当たりの年間の超過勤務時間（平成26年度）

年齢区分	10代	20代	30代	40代	50代	60代	全体
全体(h)	0.0	175.7	121.2	117.1	69.6	39.6	109.7
男性(h)	0.0	232.3	209.1	139.0	60.4	0.0	138.9
女性(h)	0.0	113.8	72.6	87.9	76.2	158.5	84.1

★男性が超過勤務時間多い状況。特に20代と30代が多い。（50代と60代は、男性の課長職が多いため、女性の方が超過勤務時間多い。）

④管理的地位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）

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）

職階区分	課長級	医師	課長補佐級	係長級	主任以下	技能労務	計
割合(%)	8.4	1.3	4.5	27.1	47.1	11.6	100.0
全体(人)	13	2	7	42	73	18	155
男性(人)	12	2	5	19	25	7	70
女性(人)	1	0	2	23	48	11	85
女性割合(%)	7.7	0.0	28.6	54.8	65.8	61.1	54.8

★課長級と課長補佐級において女性割合が低い状況。

⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成26年度中取得者）

⑦男性職員の配偶者出産休暇取得率及び平均取得日数（平成26年度中取得者）

	育児休業				配偶者出産休暇		
	対象者数	取得者数	取得率	平均取得日数	取得者数	取得率	平均取得日数
全体(人)	7	3	42.9	139.8			
男性(人)	4	0	0.0	0.0	3	75.0	2.0
女性(人)	3	3	100.0	279.7			
女性割合(%)	42.9	100.0					

★育児休業については、女性は取得率 100%であるが、男性は 0.0%である。

★配偶者出産休暇については、取得率 75.0%である。

⑧職員一人当たりの年間の年次有給休暇取得日数（平成 26 年度）

年齢区分	10代	20代	30代	40代	50代	60代	全体
全体(日)	0.0	3.2	8.9	9.7	10.2	6.6	8.5
男性(日)	0.0	2.9	5.3	8.5	8.5	5.0	6.6
女性(日)	0.0	3.6	11.0	11.2	11.6	9.8	10.2

★全体では 8.5 日の取得で、女性全体では 10.2 日の取得である。また、20代が全体でも 3.2 日の取得と少ない状況である。

(2) 数値目標

朝日町では、各部局における職員数が多くないことから、各部局での数値目標の設定は行わず、組織全体として数値目標を設定する。数値目標は、計画終了年度までの目標とする。

① 配置・育成・教育訓練及び評価・登用に向けた目標

(ア) 課長級にある職員に占める女性割合を、平成 27 年 4 月 1 日現在の実績 (7.7%) より 5%以上引き上げ、15%以上にする。

(イ) 課長補佐級にある職員に占める女性割合を、平成 27 年 4 月 1 日現在の実績 (28.6%) より 5%以上引き上げ、35%以上にする。

② 仕事と家庭の両立に向けた目標

(ア) 男性職員に対し、育児休業を取得するための情報提供を行う。特に配偶者が出産を控えている職員に対しては 100%の情報提供を実施する。

- (イ) 制度が利用可能な男性職員に対し、配偶者出産休暇や育児参加のための休暇の取得等、所属長からの積極的な勧奨を行う。
- (ウ) 配偶者出産休暇の取得率を 100%にする。

③ 長時間勤務関係の課題解決に向けた目標

- (ア) 職員一人当たりの年間の超過勤務時間を、平成 26 年度実績 109.7 時間から 9%以上削減し、100 時間以下にする。
- (イ) 職員一人当たりの年間の年次有給休暇取得日数を、平成 26 年度実績 8.5 日より 18%以上引き上げ、10 日以上にする。

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、町長部局をはじめ各部局共通の取組とする。

① 配置・育成・教育訓練及び評価・登用に向けた目標達成のための取組

- (ア) 係長・課長補佐・課長等の各役職段階における段階的育成を念頭に置いた職員の育成を行う。
- (イ) 女性職員のみを対象とする研修や外部研修（市町村アカデミー等）への派遣を行う。

② 仕事と家庭の両立に向けた目標達成のための取組

- (ア) 出産を控えている全ての男女に対し、各種支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用を促進するため情報提供を行う。
- (イ) 各種支援制度に関する情報をまとめ、職員に周知するとともに、電子掲示板で常時閲覧できる状態にする。
- (ウ) 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意識改革や職場マネジメントに関する情報提供を行う。

③ 長時間勤務関係の課題解決に向けた目標達成のための取組

- (ア) 定時退庁を推進するため、毎週水曜日と毎月給料日をノー残業デーに設定するとともに、所属長が各職員に早期退庁を勧奨する。
- (イ) 管理職等によるワークライフバランス（仕事と生活の調和）推進に向けた、効率的な業務運営や良好な職場づくりを推進するため、面談等により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。
- (ウ) 職員自らのワークライフバランス（仕事と生活の調和）推進に向けた意識の醸成。