

長瀬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

長瀬町長

長瀬町議会議長

長瀬町教育委員会

長瀬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、長瀬町長、長瀬町議会議長、教育委員会事務局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、女性職員の活躍推進委員会を設置し、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する。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

(1) 女性職員の活躍に関する状況の把握、課題分析

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、教育委員会事務局において、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。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、教育委員会事務局において、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。

①採用した職員に占める女性職員の割合

○採用試験受験者

(単位：人、%)

	27年度	26年度	25年度
男性	23	17	7
女性	4	3	0
女性の割合	14.8	15.0	0.0

○採用者

(単位：人、%)

	27年度	26年度	25年度
男性	4	3	2
女性	1	1	0
女性の割合	20.0	25.0	0.0

②平均した継続勤務年数の男女の差異

○退職者

(平均勤続年数：年)

	26年度	25年度	24年度
女性	33.1	37.5	39.5
男性	30.8	35.0	37.0
差(女-男)	2.3	2.5	1.5

③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

○職員一人当たりの時間外勤務時間(27年から28年)

月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月
時間	8.0	6.9	6.2	5.3	4.3	6.2	2.8	3.7	2.8	2.5	3.5	7.5

④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

○管理職(行政職4級以上)

(単位：人、%)

	27年度	26年度	25年度
女性	2	2	1
男性	24	24	24
女性の割合	7.7	7.7	4.0

⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

○主査級の職員

(単位：人、%)

	27年度	26年度	25年度
女性職員	10	10	13
職員数	29	30	36
女性の割合	34.5	33.3	36.1

⑥男女別の育児休業取得率

23～26年度までの取得率 男性職員 0.0%、女性職員 100.0%

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

23～26年度までの取得率

配偶者出産休暇取得率 100.0%

育児参加のための休暇取得率 0.0%

(2) 女性職員の活躍の推進に向けた目標

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、教育委員会事務局における共通した目標として位置付け、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。

①男性職員の育児休業取得の促進

①平成32年度までに、育児休業を取得する男性職員を1人以上にする。

②平成32年度までに、制度が利用可能な男性職員の育児参加のための休暇の取得者を1人以上にする。

②管理的地位への女性職員の登用

平成32年度までに、管理的地位にある女性職員3人以上にする。

③採用した職員に占める女性職員の割合

平成32年度までに、女性の採用者を、毎年1人以上採用する。

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、町議会事務局、教育委員会事務局において、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。

(1) 男性職員の育児休業取得の促進

- ①平成28年度より、組織として男性職員の育児参画を推進する。
- ②平成28年度より、出産を控えている全ての男女に対し、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）の活用促進に努める。
- ③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。
- ④平成28年度より、男性の育児休業取得の促進に向けて、職員研修を実施する。

(2) 管理的地位への女性職員の登用

- ①平成28年度より、女性職員のみを対象とする研修や外部研修（彩の国さいたま人づくり広域連合、市町村アカデミー等）への派遣を行う。
- ②平成28年度より、女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。
- ③平成28年度より、主査・主幹・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。

(3) 採用した職員に占める女性職員の割合

- ①平成28年度より、仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介や多様な働き方実践企業の認定など、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。
- ②平成28年度より、採用説明会等において、女性職員による女性向け採用説明を実施する。