

長泉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

長泉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、長泉町長、長泉町議会議長、長泉町教育委員会（教職員を除く）、長泉町選挙管理委員会、長泉町代表監査委員、長泉町公営企業管理者及び長泉町農業委員会会長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、人事担当部署である行政課において、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・評価等を行う。

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、町長部局、議会事務局、教育委員会、選挙管理委員会、監査委員事務局、公営企業及び農業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。

①採用した職員に占める女性職員の割合

(職員)	(平成26年度)									
	事務職		幼稚園教諭・保育士		土木職		栄養士			
	採用人数	内女性職員	採用人数	内女性職員	採用人数	内女性職員	採用人数	内女性職員		
平成26年度 職員数(人)	5	2	3	3			1	1		
女性職員の採用割合(%)	40.0		100.0				100.0			
(臨時職員)	(平成26年度)									
	事務職		幼稚園教諭・保育士		保健師		小・中学校支援		用務員	
	採用人数	内女性職員	採用人数	内女性職員	採用人数	内女性職員	採用人数	内女性職員	採用人数	内女性職員
平成26年度 職員数(人)	8	8	1	1	1	1	11	9	1	0
女性職員の採用割合(%)	100.0		100.0		100.0		81.8		0.0	

※前年度に在職し、新たに新年度に採用されたものは含めない。

②平均した継続勤務年数の男女の差異

	(平成27年度末)											
	事務職		幼稚園教諭・保育士		保健師		土木職		栄養士		技能労務職	
	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員
平均勤続年数(年)	17.1	15.1	9.5	17.5	7	15.9	24.2	7	-	9.5	23.8	24

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)												年平均
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
平均時間外勤務時間数(男)	9.9	11	4.5	6.5	3.4	7.1	7.2	8.5	11.2	10.4	7.2	5.6	7.7
平均時間外勤務時間数(女)	4.4	2	2.7	3.1	2.5	2.6	3.5	3.3	3.3	2.2	3.3	4.3	3.1
平均時間外勤務時間数(全体)	7.7	7.3	3.8	5.1	3	5.3	5.7	6.3	8	7.1	5.7	5	10.4

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年度)			
	部長級	課長級	参事・園長	計
管理職の人数(人)	5	19	8	32
女性管理職の人数(人)	0	1	7	8
管理職の女性の割合(%)	0.0	5.3	87.5	25.0

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年度)			
	部長級	課長級	主幹級	副主幹級
女性の人数(人)	0	1	13	15
全体の人数(人)	5	19	32	30
女性の割合(%)	0.0	5.3	40.6	50.0

※主幹級には、参事・園長が含まれる。

⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

	(平成27年度)									
	事務職		土木職		建築職		保健師		幼・保	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
育児休業対象人数(人)	3	3	1	0	1	0	0	2	0	7
育児休業取得人数(人)	0	3	0	0	0	0	0	2	0	7
育休取得率(%)	0	100	0	-	0	-	-	100	-	100
取得平均期間(年・月)	-	1年9月	-	-	-	-	-	1年	-	1年11月

臨時職員には、育児休業制度がない。

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

	対象人数	取得人数	取得日数	(平成27年度)	
				取得率(%)	平均取得日数
配偶者出産休暇※1	5	3	5.5	60	1.1
男性職員の育児参加のための休暇※2	5	0	0	0	0

※1 配偶者の出産にかかる入退院の付添い、出産時の付添い、出産に係る入院中の世話、出生の届出等のために取得する特別休暇。

配偶者が出産のため入院する等の日から、出産の日後2週間を経過するまでの日までの期間に、2日の範囲内で取得することができる。

※2 配偶者の産前産後期間中に、当該出産に係る子又小学校就学前までの子を養育するために取得する特別休暇。

配偶者の産前6週間(多胎妊娠の場合は14週間)及び産後8週間の期間中に、5日の範囲内で取得することができる。

※ 臨時職員には、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を設けていない。

⑧職員に占める女性割合

(※把握項目⑨ ⇒ ④及び⑤の割合が低い場合に必要に応じて把握する項目)

※4級及び5級に限定して把握

	(平成27年度)							
	事務職		幼稚園教諭・保育士		保健師		栄養士	
	全職員	女性職員	全職員	女性職員	全職員	女性職員	全職員	女性職員
職員数(主幹及び副主幹)	34	8	15	15	5	5	0	0
女性の割合	23.53		100.00		100.00		-	
					土木職		建築職	
					全職員	女性職員	全職員	女性職員
					7	0	1	0
					0.00		0.00	

⑨両立支援制度の男女別利用実績

(※把握項目⑭ ⇒ ⑦の割合及び期間が低い(短い)場合に必要に応じて把握する項目)

	(平成26年度末)									
	事務職		幼稚園教諭・保育士		保健師		栄養士			
	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員		
取得人数(延べ人数)(人)	17	21	1	0	0	7	0	3		
			土木職		建築職		技能労務職			
			男性職員	女性職員	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員		
			0	0	0	0	0	0		
(臨時職員)										
	(平成26年度)									
	事務職		幼稚園教諭・保育士		保健師		小・中学校支援		用務員	
	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員
取得人数(延べ人数)(人)	0	0	0	0	8	8	1	1	0	0

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、選挙管理委員会、監査委員事務局、公営企業及び農業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 平成 32 年度までに、事務職における副主幹以上の女性職員の割合（平成 27 年度実績 23.5%）を、28%以上とする。
- ② 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の取得率（平成 27 年度実績 60%）を 70%以上に、育児参加のための休暇の取得割合（平成 27 年度実績 0%）を 30%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、議会事務局、教育委員会、選挙管理委員会、監査委員事務局、公営企業及び農業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 平成 28 年度より、主査級の事務職員に女性職員のみを対象とする外部研修（静岡県市町村振興協会や市町村アカデミー等）への派遣を行う。
- ② 平成 28 年度より、現在、出産を控えている女性職員のみ実施となっている子育てミーティングを男性職員にも確実にいき、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）の説明を行う。

※「子育てミーティング」:

（出席者）・子育て中の職員・監督職員（所属長及びリーダー）・行政課担当者

（内 容）・育児休業の取得予定、代替職員等の対応等の確認

・特別休暇（配偶者出産休暇、育児参加のための休暇、子の看護休暇等）の説明

・共済組合の給付制度等の説明