

棚倉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 3月31日
棚 倉 町 長
棚 倉 町 議 会
棚倉町選挙管理委員会
棚 倉 町 教 育 委 員 会
棚 倉 町 農 業 委 員 会

棚倉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、棚倉町長、棚倉町議会、棚倉町選挙管理委員会、棚倉町教育委員会、棚倉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、総務課が主管となり、町議会事務局、町選挙管理委員会事務局、町教育委員会事務局、町農業委員会事務局との連携のもと、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、町長部局、町議会事務局、町選挙管理委員会、町教育委員会、町農業委員会において、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) 採用の女性割合

(単位:人)

各年度採用者	27年度	26年度	25年度	24年度	23年度
男 性	5	0	1	3	2
女 性	2	5	3	3	1
合 計	7	5	4	6	3

(2) 継続勤務年数の割合(男女の差異)

(単位:年)

各年度退職者	26年度	25年度	24年度	23年度	22年度
男性	21.5	40.2	40.8	39.1	38.3
女性	35.7	27.5	19.3	40.1	36.8
差(男-女)	△14.2	12.7	21.5	△1.0	1.5

(3) 職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間

(単位:時間)

26年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
一人当たり 超過勤務時間	11.6	13.1	15.4	10.6	11.1	10.6	25.8	12.5	22.3	10.0	14.6	12.5

(4) 管理的地位にある職員に占める女性割合

	27年度	26年度	25年度	24年度	23年度
課長相当職(人)	12	12	12	12	14
うち女性(人)	0	0	0	0	0
女性の割合(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(5) 各役職段階に占める女性職員の割合

	27年度	26年度	25年度	24年度	23年度
係長相当職以上(人)	41	42	42	43	44
うち女性(人)	4	5	6	5	5
女性の割合(%)	9.8	12.0	14.3	11.7	11.4

(6) 男女別の育児休業取得状況(平成26年度)

	取得率(%)	平均取得期間(日)
男性	0.0	—
女性	100.0	837

(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状況(平成26年度)

	取得率(%)	平均取得期間(日)
配偶者出産休暇	100.0	1.26
子の看護休暇	10.6	3.0

- ◆ 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、町議会事務局、町選挙管理委員会、町教育委員会、町農業委員会において、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、次の対応を行うものとする。

- (1) 平成32年度までに、係長相当職以上の女性職員の割合を、少なくとも平成27年度の実績（9.8%）より10.2%以上引き上げ、20.0%以上を目指す。
- (2) 平成32年度までに、毎年度採用者の女性比率を引き上げ、全職員数に占める女性職員の割合を4割以上にすることを旨とする。

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、町選挙管理委員会、町教育委員会、町農業委員会において、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) について

- ① 平成28年度より、女性職員を多様なポストに積極的に配置する。
- ② 平成28年度より、係長・課長補佐・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 平成28年度より、女性職員を対象とする研修や外部研修への派遣を行う。

(2) について

- ① 積極的に町のPRを行い、イメージアップを図るとともに、広報紙等を通して試験実施の周知を図る。