

女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画

宇治田原町長

宇治田原町議会議長

宇治田原町教育委員会

宇治田原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

宇治田原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、宇治田原町長、宇治田原町議会議長、宇治田原町教育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32年3月31日までの4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、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、町教育委員会において、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採用した職員に占める女性職員の割合

	平成25年度	平成26年度	平成27年度
正職員	40.0%	42.9%	87.5%

過去3年間では、新規採用20名のうち事務職員が9名、保健師が4名、保育士が6名、技師が1名で、そのうち女性職員の割合は、事務職員3名、保健師4名、保育士5名と、専門職の女性職員採用が多い状況となっている。

②平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

	平成25年度	平成26年度	平成27年度
男性	31.6年	—年	38.0年
女性	4.8年	21.1年	19.6年

過去3年間の継続勤務年数では、女性職員が男性職員を下回っており、女性職員の早期退職が強まっている傾向が見られる。

③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（正職員105名）

（上半期）	4月	5月	6月	7月	8月	9月
正職員	15.5時間	8.9時間	9.7時間	7.7時間	4.7時間	5.8時間

（下半期）	10月	11月	12月	1月	2月	3月
正職員	7.6時間	9.6時間	5.4時間	8.7時間	11.2時間	14.1時間

超過勤務時間は人事異動に伴い、年度当初及び年度末が多い傾向にあります。

④管理職員に占める女性職員の割合

	平成25年度	平成26年度	平成27年度
全職員	21.1%	23.1%	21.4%

管理職員における女性職員の割合は概ね20%となっている。

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年度）

	理事 課長 局長等	課長補佐 参事 所長	係長	主任 主査	主事
全職員	12.5%	33.3%	19.2%	13.6%	60.0%

各役職段階における女性職員の割合は、主事級が60.0%と高く、次いで課長補佐級となっている。

⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（ ）

	平成25年度	平成26年度	平成27年度
男性職員	0.0%	0.0%	0.0%
女性職員	100.0% (1.0年)	100.0% (1.6年)	100.0% (1.7年)

男性職員の育児休業取得者の実績はありません。

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（ ）

	平成25年度	平成26年度	平成27年度
男性職員	100.0% (1.5日)	71.4% (1.6日)	75.0% (1.7日)

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については、平均 1.6 日の取得日数であり、取得率も高くなっている。

⑧職員一人当たりの平均年次有給休暇取得日数

	平成25年	平成26年	平成27年
全職員	8.74日	8.24日	8.97日

過去3年間の職員一人あたりの平均取得日数は、8.6日となっている。

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、町教育委員会の全部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率を 10%とする。
- (2) 管理職員に占める女性職員の割合を 25%以上とする。
- (3) 職員一人あたりの年次有給休暇日数を 10 日以上とする。

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、町教育委員会の全部局において、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率を 10%とする。

- 制度の周知や支援等について情報提供を行い、取得の促進を図る。
- 課内の人員配置によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な時は、臨時的任用制度の活用を行う。

(2) 管理職員に占める女性職員の割合を 25%以上とする。

- 管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことで、女性職員のキャリア形成を支援する。

(3) 職員一人あたりの年次有給休暇日数を 10 日以上とする。

- 職員が年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。
- 各課において、計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。