

女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画

高 鍋 町

高鍋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

高 鍋 町 長
高 鍋 町 議 会 議 長
高 鍋 町 教 育 委 員 会
高 鍋 町 選 挙 管 理 委 員 会
高 鍋 町 代 表 監 査 委 員
高 鍋 町 農 業 委 員 会

高鍋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、高鍋町長、高鍋町議会議長、高鍋町教育委員会、高鍋町選挙管理委員会、高鍋町代表監査委員、高鍋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 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 10 年間とする。

ただし、期間中においても社会情勢の変化や計画の進行状況等に適切に対応し、施策を効果的に推進するために、必要に応じて計画内容の見直しを行う。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

高鍋町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、「高鍋町女性活躍推進法特定事業主行動計画推進委員会」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している。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び目標を達成するための取組及び実施時期

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、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、代表監査事務局、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し、目標の達成に向けて次に掲

げる取組を実施する。

なお、この目標及び取組は、課題分析の結果から最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。また、本町では人事管理について全部局を一体的に町長部局で行っていることから、数値目標は全部局を一体として設定するものとする。

(全部局)

目 標 令和7年度末までに、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を取得することが可能な男性職員の休暇取得率を100%にし、1週間以上の育児休業取得率を85%にする。

取 組 平成28年度より、男性職員の育児参加推進の取組であるイクボス宣言への参加及び育児参加に係る休暇制度を周知徹底し、職員の意識改革と休暇取得の推進を図る。

目 標 令和7年度末までに、係長にある職員に占める女性職員の割合を、平成27年度実績(25.64%)より引き上げ30%以上にする。

取 組 平成28年度より、係長・課長補佐・課長の各役職段階へ女性職員の登用を念頭に置き、外部研修(市町村派遣実務研修、自治大学校、市町村アカデミー等)への積極的な受講を女性職員へ推奨し、職位における職務を遂行できる人材の育成を図る。

目 標 令和7年度末までに、職員の年次有給休暇の平均取得率を、平成27年度実績(37.96%※繰越分を除く)より引き上げ50%以上にし、一人当たりの取得日数を5日以上にする。

取 組 平成28年度より、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、職員間の連携体制や事務効率化を図るとともに計画的な業務遂行を推奨し、年次有給休暇の取得計画表等により休暇取得を徹底する。

4. 計画の推進

本計画の推進にあたって、高鍋町女性活躍推進法特定事業主行動計画推進委員会を中心に、毎年度の進捗状況や達成状況の検証を行うなどPDCAサイクルを繰り返しながら、計画の着実な推進及び見直しを行う。

資料

○内閣府令第2条に基づき、把握する7項目

①採用した職員に占める女性職員の割合

区分	全体	男性	女性	女性割合
職員	6人	4人	2人	33.33%
嘱託職員	41人	16人	25人	60.98%
22条職員	8人	0人	8人	100%
パート職員	31人	0人	31人	100%

(平成27年4月1日現在)

【参考：職員】

平成26年度採用者9人中、男性4人、女性5人、女性割合55.56%

平成25年度採用者10人中、男性6人、女性4人、女性割合40%

②平均した継続勤務年数の男女の差異

年度	男性	女性	差異
H27	17年7か月	17年6か月	1か月
H26	16年9か月	16年6か月	3か月
H25	17年5か月	17年4か月	1か月
H24	18年4か月	18年2か月	2か月

(各年度4月1日現在)

③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

年間平均84.56時間、月平均7.05時間(平成26年度実績)

4月：6.11h、5月：5.10h、6月：5.72h、7月：10.99h

8月：11.08h、9月：4.40h、10月：10.18h、11月：5.29h

12月：8.94h、1月：4.40h、2月：4.03h、3月：7.96h

④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

課長職：14人中、男性13人、女性1人、女性割合7.14%

⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

	全体	男性	女性	女性割合
1級(主事、技師)	15人	10人	5人	33.33%
2級(主事、技師)	24人	13人	11人	45.83%
3級(係長、主査、主任主事、主任技師)	43人	24人	19人	44.19%
4級(係長、主査)	48人	23人	25人	52.08%
5級(課長補佐)	20人	14人	6人	30.00%
6級(課長)	14人	13人	1人	7.14%
合計	164人	97人	67人	40.85%

(平成27年4月1日現在)

⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

	対象者	取得者	取得率	平均取得期間
男性	6人	0人	0%	—
女性	3人	3人	100%	10か月

(平成26年度実績)

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

種類	対象者	取得者	取得率	平均取得期間
妻の出産休暇	3人	1人	33.33%	5時間
育児参加のための休暇	3人	0人	0%	—

(平成27年中実績)

○その他項目

①職員の女性割合

年度	H23	H24	H25	H26	H27
全職員	161人	157人	160人	163人	164人
男性	94人	94人	96人	96人	97人
女性	67人	63人	64人	67人	67人
男性割合	58.4%	59.9%	60.0%	58.9%	59.1%
女性割合	41.6%	40.1%	40.0%	41.1%	40.9%

(各年度4月1日現在)

②年次有給休暇の取得率

	職員数	年休日数	取得日数	取得率	平均取得日数
男性	95人	1,880日	605日	32.18%	6.4日
女性	64人	1,331日	614日	46.13%	9.2日
全体	159人	3,211日	1,219日	37.96%	7.5日

○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抜粋）

第3節 特定事業主行動計画

第15条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

(1) 計画期間

(2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

(3) 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改

善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも1回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

○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（抜粋）

（女性の職業生活における活躍に関する状況の把握）

第2条 特定事業主が、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、当該計画を定め、又は変更しようとするときから遡っておおむね2年以内の1年間におけるその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況に関し、第1号から第7号までに掲げる事項を把握するとともに、必要に応じて第8号から第25号までに掲げる事項を把握するものとする。ただし、第2号に掲げる事項の把握は、離職率の男女の差異の把握をもってこれに代えることができる。

- 1 採用した職員（再採用（職員であった者を選考により再び採用することをいう。第22号において同じ。）により採用された者を除く。第四条第一項第一号において同じ。）に占める女性職員の割合
- 2 職員（任期の定めのない職員に限る。）の平均した継続勤務年数の男女の差異
- 3 職員（超過勤務手当（一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号。以下「給与法」という。）第16条に定める超過勤務手当、地方自治法（昭和22年法律第67号）第204条第2項に定める時間外勤務手当その他これらに類する手当であって法令で定めるものをいう。以下同じ。）が支給されない職員を除く。第16号において同じ。）一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号。以下「勤務時間法」という。）第13条第1項に規定する正規の勤務時間、地方公務員法第24条第5項に基づき条例で定める正規の勤務時間その他これらに類する勤務時間であって法令で定めるものをいう。以下同じ。）を超えて勤務した時間
- 4 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- 5 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- 6 女性職員であって出産した者の数に対する当該女性職員であって育児休業（国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）第3条第1項に定める育児休業、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）第2条第1項に定める育児休業その他これらに類する休業であって法令で定めるものをいう。以下同じ。）をした者の数の割合（以下この号において「育児休業をした者の割合」という。）及び男性職員であって配偶者が出産した者の数に対する当該男性職員であって育児休業をした者の数の割合（第4条第1項第6号において「男女別の育児休業取得率」という。）並びに職員の男女別の育児休業の平均取得期間
- 7 男性職員であって配偶者が出産した者の数に対する当該男性職員であって配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇（人事院規則一五—一四（職員の勤務時間、休日及び休暇）第22条第1項第9号若しくは第10号に規定する休暇その他これらに類する休暇であって法令又は地方公務員法

第24条第5項に基づき条例で定めるものをいう。以下同じ。)を取得した者の数の割合(第4条第1項第7号において「配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率」という。)並びにそれぞれの休暇の平均取得日数