

## 藤崎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

藤崎町長

藤崎町議会議長

藤崎町教育委員会

藤崎町選挙管理委員会

藤崎町代表監査委員

藤崎町農業委員会

藤崎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、藤崎町長、藤崎町議会議長、藤崎町教育委員会、藤崎町選挙管理委員会、藤崎町代表監査委員、藤崎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、総務課内に女性職員の活躍推進チームを設置し、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

#### (1) 状況把握及び課題分析

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、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局のすべてにおいて、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。

### ①採用した職員に占める女性の割合

採用した職員に占める女性の割合は、行政職や医療職の別にも左右されるが、およそ3割程度となっている。なお、全職員に占める女性の割合も約3割となっており、また、女性の採用試験受験者の割合については低下傾向にある。

(単位：人、%)

	25年度	26年度	27年度
職員採用者数	1	4	3
うち女性	0	1	1
女性の割合	0.0	25.0	33.3

### ※参考 採用試験受験者に占める女性の割合

(単位：人、%)

	25年度	26年度	27年度
受験者数	69	40	54
うち女性	39	9	12
女性の割合	56.5	22.5	22.2

### ②継続勤続年数の割合（男女の差異）

退職者の平均勤続年数は、平成27年度に早期退職があったため女性の平均勤続年数が30年を下回っているが、おおむね30年以上となっている。

(単位：人、年)

	25年度	26年度	27年度
退職者数	4	8	7
男性	4	5	4
女性	0	3	3
平均勤続年数	32.3	37.1	32.0
男性	32.3	34.6	34.5
女性	-	41.3	28.7
差(男-女)	-	△6.7	5.8

### ③男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

育児休業の取得率については、女性は100%取得しているが、男性の実績は平成26年度の1名のみとなっている。

(単位：人、%、日)

	25年度	26年度	27年度
育児休業取得者数	3	3	1
取得率	37.5	75.0	14.2
平均取得日数	313	281	337
男性職員取得者数	0	1	0
取得率	0.0	50.0	0.0
平均取得日数	—	182	—
女性職員取得者数	3	2	1
取得率	100	100	100
平均取得日数	313	330	337

### ④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

配偶者出産休暇の取得率は7割を超えており取得日数も1.5日前後となっているが、育児参加休暇の取得率は、対象者が少ない26年度を除くと3割に届いておらず、また、取得者の取得日数も4日以下にとどまっている。

(単位：人、%、日)

	25年度	26年度	27年度
配偶者出産休暇取得者数 ※1	4	2	5
取得率	80.0	100	71.4
平均取得日数	1.4	1.5	1.6
育児参加休暇取得者数 ※2	1	2	2
取得率	20.0	100	28.6
平均取得日数	1.0	3.5	3.0

※1 配偶者出産休暇：職員の妻が出産する場合、2日の範囲内の期間で取得できる。

※2 育児参加のための休暇：妻の産前産後の期間中に、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員が5日の範囲内の期間で取得できる。

### ⑤職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

職員一人あたりの時間外勤務時間は、多い月で13.0時間、少ない月で5.2時間となっている。

(単位：時間)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
職員一人あたりの時間外勤務時間	10.5	6.2	9.2	5.8	6.0	5.2	7.4	11.5	13.0	7.2	6.8	10.7

## ⑥管理的地位にある職員に占める女性の割合

参事から課長補佐・主幹までの管理的地位にある職員に占める女性の割合は、5%程度と非常に少ない状況となっている。

(単位：人、%)

	25年度	26年度	27年度
管理的地位にある職員数	42	41	37
うち女性	2	2	2
女性の割合	4.8	4.9	5.4

## ※参考 職員に占める女性の割合

(単位：人、%)

	25年度	26年度	27年度
職員数	146	146	140
うち女性	39	40	37
女性の割合	26.7	27.4	26.4

## (2) 女性職員の活躍を推進するための目標

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、町議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局のすべてにおいて、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。

### ア 男性職員の育児休業取得の推進

- ・計画期間内に育児休業を取得する男性職員を2名以上とする。
- ・平成32年度までに育児参加休暇の取得率を70%以上とする。

### イ 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職員に占める女性の職員数を、平成27年度実績の2倍以上引き上げ、4人以上とする。

#### 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（2）で掲げた数値目標の達成に向け、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、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局のすべてにおいて、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。

##### ア 男性職員の育児休業取得の推進

- ①平成 28 年度より、組織として男性職員の育児参加を進めることを目標に掲げる。
- ②平成 28 年度より、出産を控えている全ての男女に対する各種両立支援制度（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・助言等を更に充実させる。
- ③平成 28 年度より、育児休業等からの円滑な復帰に連絡体制の確保等の必要な支援を強化する。

##### イ 管理的地位への女性職員の登用

- ①平成 28 年度より、女性職員の外部研修（市町村アカデミーなど）への派遣を積極的に進める。
- ②平成 29 年度より、女性職員が企画立案等に積極的に参画するための人事配置を行い、係長職への女性の登用を推進していく。