

南三陸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

南三陸町長
南三陸町議会議長
南三陸町教育委員会
南三陸町選挙管理委員会
南三陸町代表監査委員
南三陸町農業委員会
固定資産評価審査委員会委員長

南三陸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、南三陸町長、南三陸町議会議長、南三陸町教育委員会、南三陸町選挙管理委員会、南三陸町代表監査委員、南三陸町農業委員会及び固定資産評価審査委員会委員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各種数値の確認

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）第2条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握するため、次の事項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24年度 | 平成25年度 | 平成26年度 | 平成27年度 | 合計 |
|-------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 全体 | 15人 | 9人 | 16人 | 27人 | 67人 |
| うち女性 | 7人 | 4人 | 9人 | 16人 | 36人 |
| 女性の割合 | 46.7% | 44.4% | 56.3% | 59.3% | 53.7% |

(2) 平均継続勤務年数の男女の差異

| 男性職員 | 女性職員 |
|-------|-------|
| 19.2年 | 19.1年 |

(3) 超過勤務時間の男女の差異

| | 平成26年度 | 平成27年度 |
|------|-----------|-----------|
| 男性職員 | 月平均16.1時間 | 月平均14.7時間 |
| 女性職員 | 月平均9.2時間 | 月平均13.6時間 |

(4) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（医療職を除く）

| | 課長級 | 課長補佐級 | 係長級 |
|-------|-------|-------|-------|
| 全体 | 26人 | 48人 | 38人 |
| うち女性 | 4人 | 6人 | 15人 |
| 女性の割合 | 15.4% | 12.5% | 39.5% |

(5) 男女別の育児休業の平均取得期間

| | 平均取得期間 |
|------|--------|
| 男性職員 | 0か月 |
| 女性職員 | 10か月 |

(6) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得割合並びに平均取得日数

| | 取得率 | 平均取得日数 |
|------------|------|--------|
| 配偶者出産休暇 | 100% | 1.8日 |
| 育児参加のための休暇 | 25% | 1日 |

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

当該分析の結果を踏まえ、女性職員の活躍を推進するため、次に掲げる取組を実施する。

(1) 女性職員を管理職へ登用するための取組

- ①分析結果 当町の職員全体における男女の構成比率は、医療職などの専門職を除くと、男性が約65%、女性が約35%となっているが、課長級及び課長補佐級に占める女性職員の割合は35%を大きく下回っている。男女構成比率に概ね準じた割合で各役職段階に女性職員を登用する取組が必要である。
- ②数値目標 平成32年度までに課長級及び課長補佐級に占める女性職員の割合を30%程度に引き上げる。
- ③取組内容 全国的な研修や他自治体への長期派遣など、スキル向上のための研修機会を男女均等に行うよう努めるとともに、育児休業を取得しても昇給や昇任に不利とならないような仕組みの見直しを検討し実施する。

(2) 職員が安心して子育てができる環境を促進するための取組

- ①分析結果 女性職員については、該当する全ての職員が育児休業等の休暇・休業制度を利用しているが、一方で男性職員の育児参加のための休暇の取得率を見ると限りなく0に近い。男性職員も育児に参加しやすい職場文化を整備する取組が必要である。
- ②数値目標 平成32年度までに男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得割合をともに100%とする。
- ③取組内容 安心して子どもを産み育てる環境を促進するため、育児休業等の制度について引き続き周知徹底を図る。特に男性職員の育児参加を支援するため、管理職に対し配偶者出産休暇や育児参加のための休暇の制度について周知徹底を図り、男性の育児参加があたり前の職場文化の醸成を目指す。