

## 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

日野町長	日野町教育委員会
日野町議会議長	日野町選挙管理委員会
日野町代表監査委員	日野町公平委員会
日野町農業委員会	中部清掃組合管理者

日野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、日野町長、日野町教育委員会、日野町議会議長、日野町選挙管理委員会、日野町代表監査委員、日野町公平委員会、日野町農業委員会、中部清掃組合管理者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 31 年 3 月 31 日までの 3 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、特定事業主行動計画の推進委員会を設置し、本計画の変更、本計画に基づく取り組みの実施状況・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ます。

### 3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標と取り組み

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、教育委員会事務局、議会事務局、選挙管理委員会、監査委員会事務局、公平委員会、農業委員会（以下「町長部局等」という。）、中部清掃組合において、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いました。

◆把握をした項目と平成26年度における状況

《 町長部局等 》

●女性職員の採用割合（平成26年度）

	行政職・一般事務・ 社会福祉士・保健師等	保育士・教諭	労務職	合 計
男 性	3人	1人	—	4人
女 性	1人	1人	—	2人
合 計	4人	2人	—	6人
女性割合	25.0%	50.0%	—	33.3%

●平均継続勤務年数（平成26年度末退職者）

	行政職・一般事務・ 社会福祉士・保健師等	保育士・教諭	労務職	合 計
男 性	35.9年	—	—	35.9年
女 性	11.0年	26.0年	26.2年	23.9年
合 計	32.8年	26.0年	26.2年	29.9年

●管理的地位に占める女性職員の割合（平成26年4月1日現在）

男 性	33人
女 性	10人
合 計	43人
女性割合	23.3%

※管理的地位・・・課長補佐以上職員

●各役職段階に占める女性職員の割合

役職段階	男性	女性	合計	女性割合
主監級	2人	0人	2人	0.0%
課長級	27人	8人	35人	22.9%
課長補佐級	10人	6人	16人	37.5%
主任級	26人	13人	39人	33.3%
主査級	26人	33人	59人	55.9%
主任主事級	7人	7人	14人	50.0%
主事・主事補級	11人	17人	28人	60.7%
労務職	3人	16人	19人	83.3%

※課長補佐級職員には、専門員も含まれますので、管理的地位の職員数とは相違します。

※主任級以上女性職員割合29.3%（主任級以上女性職員27人／主任級以上職員92人）

●超過勤務の状況（平成26年度）

各月の一人当たり平均時間

（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	年間平均
18.7	15.9	22.4	27.1	19.1	15.1	20.3	16.4	25.8	13.4	16.4	18.9	19.1

（※人数は、正規職員のうち時間外勤務手当支給対象外職員（管理職）は除きます）

●育児休業制度の利用状況（平成26年度新規取得者）

育児休業対象者		うち育休取得者
男性	2名	0名
女性	6名	6名

●妻の出産補助休暇取得状況（平成26年度）

対象者	取得者数
2名	1名

●育児参加のための休暇取得状況（平成26年度）

対象者	取得者数
2名	0名

●年次有給休暇取得日数（平成26年1月1日～12月31日）

区分	年間一人当たり平均取得日数
正規職員	8.4日

（※1年を通して在職しない職員は除きます）

## 《 中部清掃組合 》

●女性職員の採用割合（平成26年度）

平成26年度における職員の採用はありませんでした。

●平均継続勤務年数（平成26年度末退職者）

平成26年度中における退職者はありませんでした。

●管理的地位に占める女性職員の割合（平成26年4月1日現在）

男性	1人
女性	0人
合計	1人
女性割合	0.0%

※管理的地位・・・課長補佐以上職員

●各役職段階に占める女性職員の割合

役職段階	男性	女性	合計	女性割合
課長級	1人	0人	1人	0.0%
係長級	1人	1人	2人	50.0%
主査級	2人	0人	2人	0.0%

※係長級以上女性職員割合33.3%（係長級以上女性職員1人／係長級以上職員3人）

●超過勤務の状況（平成26年度）

各月の一人当たり平均時間

（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	年間平均
16.0	12.5	14.3	18.5	15.0	17.8	21.3	30.8	17.8	20.5	17.3	13.0	17.9

（※人数は、正規職員のうち時間外勤務対象外職員は除きます）

●育児休業制度の利用状況（平成26年度新規取得者）

育児休業対象者		うち育休取得者
男性	0名	0名
女性	0名	0名

●妻の出産補助休暇取得状況（平成26年度）

対象者	取得者数
0名	0名

●育児参加のための休暇取得状況（平成26年度）

対象者	取得者数
0名	0名

●年次有給休暇取得日数（平成26年1月1日～12月31日）

区分	年間一人当たり平均取得日数
正規職員	13.1日

（※1年を通して在職しない職員は除きます）

以上の結果を踏まえ、女性職員の活躍を推進するために、次のとおり目標を設定し、目標達成に向けた取り組みを進めます。

## 《 町長部局等 》

**目標①**：平成 30 年度までに、主任級以上の女性職員割合を平成 26 年度の 29.3% から 31%以上に、また管理職の女性職員割合を 23.3%から 25%以上にする。

### <取組内容>

- 平成 28 年度より、女性職員の多様なポストへの配置に積極的に取り組みます。
- 主任級以上の各役職段階における人材プールの確保を念頭においた人材育成に向け、女性職員に向け各種研修情報・機会提供等に取り組みます。

**目標②**：平成 30 年度までに、職員の年次休暇の平均取得日数を、平成 26 年の実績 8.4 日から 10 日以上にする。

### <取組内容>

- 平成 28 年度より、年次有給休暇の取得促進を図るため、各職員が年次休暇の取得計画を設定するなど、まず効果的な取得方法の検討をし、職員全体が目標達成に向けて取り組みます。
- 女性も男性も働き続けられる職場環境づくりに取り組みます。

## 《 中部清掃組合 》

**目標**：平成 30 年度までに、係長級以上の女性職員割合を平成 26 年度の 33.3%を維持するとともに、管理職の女性職員割合を 30%以上にする。

### <取組内容>

- 平成 28 年度以降、女性職員の管理職への登用を念頭においた人材育成を図り、女性職員に向け各種研修情報・機会提供等に取り組みます。

上記目標および取り組みの他に女性職員の活躍を推進するため、次の取り組みを進めます。

### ●超過勤務縮減の取り組み

○現在取り組んでいる毎週水曜日のノー残業デイについて、夕方の放送による周知以外に、庁内LANなどにより周知徹底を図ります。また、週末の早期退庁を勧奨するなど、ワーク・ライフ・バランスの取り組みを進めます。

○各職場において職員の業務分担の見直しなど各職員の業務量の平準化を図るなど長時間勤務の解消につなげていきます。

### ●各種両立支援に向けた取り組み

○両立支援の促進に向けて、管理職員等を対象とした意識改革や職場マネジメントに関する研修の機会の提供に努めます。

○各種両立支援制度に関する情報をまとめ、庁内LAN等に常時閲覧可能とするなど、職員への周知を図ります。

○配偶者出産休暇、育児参加のための休暇制度等の利用可能な男性職員に対して積極的な活用促進を図ります。

○ワーク・ライフ・バランスの取り組みとともに、男性の積極的な家事参加を促します。