

# **女性活躍推進法に基づく 湯沢町特定事業主行動計画**

**平成28年4月**

**湯沢町長  
湯沢町議会議長  
湯沢町教育委員会  
湯沢町選挙管理委員会  
湯沢町代表監査委員  
湯沢町農業委員会**

## 湯沢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

湯沢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、湯沢町長、湯沢町議会議長、湯沢町教育委員会、湯沢町選挙管理委員会、湯沢町代表監査委員、湯沢町農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

### I. 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年間とします。

### II. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則」（平成28年4月1日規則第1号）に基づき、下記の特定事業主は連名で、各対象職員の行動計画を策定し、推進体制の整備を行います。

特定事業主	対象職員
湯沢町長	湯沢町長が任命する職員
湯沢町議会議長	湯沢町議会議長が任命する職員
湯沢町教育委員会	湯沢町教育委員会が任命する職員
湯沢町選挙管理委員会	湯沢町選挙管理委員会が任命する職員
湯沢町代表監査委員	湯沢町代表監査委員が任命する職員
湯沢町農業委員会	湯沢町農業委員会が任命する職員

### III. 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、2. の特定事業主の対象職員について、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、改善すべき事情の分析を行いました。

事情分析の結果、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ます。

※以下、平成26年度の実績を分析し、目標を設定しています。

【参考】平成26年度末(平成27年3月31日現在)の対象職員数

性別	女性	男性	計
人数	59人	75人	134人
割合	44.0%	56.0%	100%

① 採用した職員に占める女性職員の割合

性別	女性	男性	計
人数	5人	2人	7人
割合	71.4%	28.6%	100%

☆目標1☆

○採用者における女性職員の割合は、計画期間内の平均において、概ね50%を目標とします。

② 平均した継続勤務年数の男女の差異

性別	女性	男性	平均
平均継続勤務年数	18年5か月	18年4か月	18年4か月
男女の差異	0年1か月		

☆目標2☆

○平均継続勤務年数の男女の差異を3年以下とします(平成26年度は達成)。

③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

年月	超過勤務 時間数	一人当たりの 時間数
平成26年4月	698	6.6
5月	686	6.5
6月	865	8.2
7月	954	9.1
8月	725	6.9
9月	903	8.6
10月	588	5.6
11月	840	8.0
12月	612	5.8
平成27年1月	722	6.9
2月	694	6.6
3月	779	7.4
月平均	756	7.2
年度計	9,066	86.3

☆目標3☆

○平成33年度までに、一人当たりの超過勤務時間数を、平成26年度の実績から2割縮減します。

- ・月平均時間数：平成26年度 7.2時間 → 平成33年度 5.8時間
- ・年度計時間数：平成26年度 86.3時間 → 平成33年度 69.0時間

④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

性別	女性	男性	計
人数・割合	4人	25人	29人
割合	13.8%	86.2%	100%

☆目標4☆

○平成33年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成26年度の実績(13.8%)より10%以上引き上げ、25%以上とします。

⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

給料表	相当職名	職名	女性 (人)	男性 (人)	計 (人)	女性の 割合
行政職(一)	課長級	課長	0	7	7	0%
		事務局長	0	1	1	0%
		会計管理者	0	1	1	0%
		管理指導主事	0	1	1	0%
		室長	0	1	1	0%
	班長級	班長	4	14	18	22.2%
	主査級	主査	4	10	14	28.6%
		園長	4	0	4	100%
		副園長	3	0	3	100%
	主任級	主任	7	19	26	26.9%
		主任保育士	8	1	9	88.9%
	主事級	主事	7	15	22	31.8%
		保育士	8	1	9	88.9%
行政職(二)	技能労務職	技能労務職	5	4	9	55.6%
医療職(二)	主査級	主任保健師	5	0	5	100%
	主事級	保健師	3	0	3	100%
		看護師	1	0	1	100%
計			59	75	134	

☆目標5☆

- 平成33年度までに、課長級(平成27年度より部長級)の女性職員を登用します。
- 平成33年度までに、女性の割合が30%に満たない役職について、30%まで引き上げます。

⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

性別	女性	男性	計
人数・割合	0人・0%	0人・0%	0人

※平成26年度中に出産した女性職員：0人

※前年度より継続して育児休業を取得している女性職員：1人

※配偶者が出産をした男性職員：2人

☆目標6☆

○出産した女性職員の、育児休業取得率を100%とします(過年度に達成済)。

○平成33年度までに、配偶者が出産をした男性職員の、育児休業取得率を20%とします。

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

性別	男性	計
人数・割合	0人・0%	0人

☆目標7☆

○平成33年度までに、制度利用が可能な男性職員の、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合を100%とします。

#### IV. 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

Ⅲ. 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します。

- ① 平成28年度より、仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをパンフレット、ホームページ等で広報します。
- ② 平成28年度より、出産・子育てなど個々の女性職員の事情に応じて、個別に育成方針を立てるなど、柔軟な人事プランを作成します。
- ③ 平成28年度より、女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに、これまで以上に積極的に配置します。
- ④ 平成28年度より、出産を控えている全ての男女に対し、管理職員（又は人事担当部局）による面談を行い、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）の活用促進に関する助言を行います。
- ⑤ 平成28年度より、各種両立支援制度に関する情報をハンドブック等にまとめ、職員に周知するとともに、電子掲示板で常時閲覧できる状態にします。