

南伊勢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

南伊勢町長

南伊勢町議会議長

南伊勢町教育委員会

南伊勢町選挙管理委員会

南伊勢町代表監査委員

南伊勢町農業委員会

1 目的

女性の職業生活における活躍を推進することにより、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮され、豊かで活力ある社会の実現を図るため、平成27年9月に新たに制定された「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）」第15条に基づき、南伊勢町長、南伊勢町議会議長、南伊勢町教育委員会、南伊勢町選挙管理委員会、南伊勢町代表監査委員、南伊勢町農業委員会は、南伊勢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。）を、以下のとおり策定する。

2 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。

3 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備

本計画を推進するため、すべての職員に本計画の内容を周知し、職場全体で、本計画で掲げた取り組みを実践する。本計画の取り組み状況については、年一回、把握・分析を行い、適宜、計画の見直し等を図る。

4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

(1) 採用

ア 現状

過去5年間における職員の採用試験受験者数と採用者数の実績（人）

	平成23年度		平成24年度		平成25年度		平成26年度		平成27年度	
	受験者	採用者								
男	6	1	18	3	14	3	29	5	29	12
女	10	3	17	4	12	4	11	4	13	2
計	16	4	35	7	26	7	40	9	42	14

※対象となる職員は、一般行政職員（給料表行政職（一）適用職員）をいう。

新規採用職員に対する女性職員の割合（％）

平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
75.0	57.1	57.1	44.4	14.3

イ 目標

平成32年度までの5年間の、新規採用職員に対する女性職員の割合の平均値を、50％以上とする。

(2) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用

ア 管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性職員の割合

(ア) 現状（平成27年4月1日現在）

区分	全管理職員数（人）	うち女性管理職員数（人）	女性管理職員の割合（％）
計	20	4	20

(イ) 目標

平成32年度までに、本庁課長級以上の女性職員の割合を、平成27年4月1日現在の実績（20％）より引き上げ、30％以上にする。

イ 各役職段階に占める女性職員の割合

(ア) 現状（平成27年4月1日現在）

区分	係長相当職以上の全 職員数（人）	うち係長相当職以上 の女性職員数（人）	係長相当職以上の女 性職員の割合（％）
計	63	18	28.5

※係長相当職以上とは、本庁課長級及び係長級をいう（園長を含む）。

(イ) 目標

平成32年度までに、本庁係長級以上の女性職員の割合を、少なくとも平成27年4月1日現在の実績（28.5％）より引き上げ、40％以上にする。

(3) 継続就業及び仕事と家庭の両立

ア 平均した継続勤務年数の男女の差異

(ア) 現状（平成27年度実績） (年)

男	女
16.6	17.7

(イ) 目標

継続勤務年数の男女の差異はほぼ見られないが、差異をより一層縮減する。

イ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

(ア) 現状（平成27年度実績）

・男女別の育児休業取得率

男性			女性		
対象者数 (人)	うち取得 者数 (人)	取得率 (%)	対象者数 (人)	うち取得 者数 (人)	取得率 (%)
1	0	0	3	3	100

・男女別の育児休業平均取得期間

男性			女性		
取得者数 (人)	のべ取得 期間 (月)	平均取得 期間 (月)	取得者数 (人)	のべ取得 期間 (月)	平均取得 期間 (月)
0	0	0	3	66	22

(イ) 目標

平成32年度までの間、育児休業を取得する女性職員の割合を100%のまま維持する。また、同年度までに、育児休業を取得する男性職員を増やす。

ウ 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者数

(ア) 現状（平成27年度実績）

配偶者出産休暇を取得した職員数（人）	育児参加のための休暇を取得した職員数（人）
0	0

(イ) 目標

平成32年度までに、制度が利用可能な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者数を増やす。

(4) 長時間勤務

ア 職員の各月ごとの平均超過勤務時間

(ア) 現状（平成27年度実績）

（月）	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
（時間）	6	5	4	4	5	5	6	5	5	4	4	4

(イ) 目標

平成32年度までに、職員の平均超過勤務時間を、平成27年度の実績（月平均：4.75時間）から縮減し、月4時間以下にする。

(5) 年次休暇の平均取得日数及び取得率

ア 現状（平成27年度）

職員の年間平均取得日数：9.6日

取得率：25.1%

イ 目標

平成32年度までに、職員の年次休暇の年間平均取得日数を、10日以上にする。

5 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り組み及び実施時期

前記4で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取り組みを実施する。

(1) 採用に対する取組みの内容

○仕事と子育てに励む女性職員の声を紹介する等、女性が活躍できる職場で

あることを、ホームページ等で広報し、女性受験者数の増加を図る。

(2) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用に対する取り組みの内容

○係長・課長の役職別の研修を継続して行い、将来を担う人材の育成を図る。

○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する。

(3) 継続就業及び仕事と家庭の両立に対する取り組みの内容

○育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属する職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。

○組織として、イクメン（育児等に積極的な男性のこと）宣言等、男性職員の育児参画を進める。

○育児休業等の両立支援制度を利用したことのみによって、昇格・昇任に不利益とならないよう取り扱う。

(4) 長時間勤務・年次休暇の取得に対する取り組みの内容

○継続して、毎週水曜日をノー残業デーとして、管理職員が各職員に定時退庁を勧奨し、併せて、計画的な仕事の進め方を習慣づける。

○年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。

以 上