

## 伯耆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 日策定

平成 28 年 10 月 18 日改正

伯 耆 町 長  
伯 耆 町 議 会 議 長  
伯 耆 町 教 育 委 員 会

伯耆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、伯耆町長、伯耆町議会議員、伯耆町教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

### 1. 計画期間

本計画の計画期間は、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。

### 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、伯耆町課長会議及び伯耆町衛生委員会において、本計画の策定・変更、進捗管理及び実施状況に基づく点検・評価等の取り組みを行います。

### 3. 女性職員の活躍の推進に向けた現状把握

#### (1) 女性の採用割合（再任用を除く）

H27.4.1 現在

	全体			部門別	
	正職員	臨職等	計	町長部局	その他
人数	2 人	177 人	179 人	110 人	67 人
女性	1 人	139 人	139 人	89 人	50 人
割合	50.0%	78.5%	77.7%	80.9%	74.6%

職員の男女の採用割合は、正職員に限っては同数ですが、臨時的任用職員等を含む全体では女性が多い傾向にあります。

#### (2) 勤続年数の男女差

H27.4.1 現在

	全体		部門別			
	人数	年数	町長部局		その他	
			人数	年数	人数	年数
男性	74	20.1	55	19.7	19	25.2
女性	66	18.2	59	17.9	7	21.9
差	-8.0	-1.9	4.0	-1.8	-12	-3.3

勤続年数では、女性の勤続年数が若干短い傾向にありますが、これは保育士の採用が近年続いており、新規採用職員に女性の割合が多いことに起因しています。

(3) 職員の女性割合

H27.4.1 現在

	全体			部門別	
	正職員	臨職等	計	町長部局	その他
人数	140 人	177 人	317 人	225 人	92 人
女性	66 人	139 人	205 人	142 人	57 人
割合	47.1%	78.5%	64.7%	64.8%	62.0%

正職員では男女の差はほとんどありませんが、臨時雇用職員等を含む全体では、女性の割合が多い傾向にあります。

(4) 管理職の女性割合

H27.4.1 現在

	室長級	課長級
人数	17 人	12 人
女性	6 人	0 人
割合	35.3%	0%

女性の割合が少ない傾向にあります。課長級については、現在女性の登用がありません。これは、管理職が多くなる 50 歳以上の一般職員数において、男性が 27 人に対し女性は 12 人、構成比では 30.7%となり、さらに、女性 12 人のうち保育職が 8 人となっていることから、女性の絶対数が少ないことが大きな原因です。

(5) 各役職段階の職員の女性割合

H27.4.1 現在

	主事級	主任級	主幹級	副室長級	室長級	課長級	計
人数	6 人	28 人	51 人	26 人	17 人	12 人	140 人
女性	4 人	11 人	34 人	11 人	6 人	0 人	66 人
割合	66.7%	39.3%	66.7%	42.3%	35.3%	0%	47.1%

管理職である室長級・課長級については、先に述べたとおりです。30 歳以下の男性 5 人に対し女性 8 人構成比 62%、31～40 歳は男性 17 人に対し女性 22 人構成比 56%、41～50 歳は男性 27 人に対し女性 24 人 47%となっていることから、その他の役職の男女の差異についても、構成する男女数が原因です。

(6) 男女別の育休取得率・平均取得期間

H27.4.1 現在

	全体				部門別			
	対象者	取得者	率	平均取得期間	町長部局		その他	
					取得率	平均	取得率	平均
男性	8 人	0 人	0%	0 月	0%	0%	0%	0%

女性	12人	3人	25%	20月	25%	20月	0%	0%
----	-----	----	-----	-----	-----	-----	----	----

※対象者は3歳未満の子を持つ職員、取得者は対象者でH27.4.1現在の育休取得職員  
男性の育児休暇取得者が少なく、女性も概ね2年弱の取得期間となっています。

(7) 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数 H26年度

	対象者	取得者	率	取得日数	平均取得日数
男性	2人	2人	100%	6日	3日

出産休暇については、100%の取得率となっています。

(8) 年次休暇の取得率 H26年度

	全体	部門別	
		町長部局	その他
平均取得日数	11.9日	12.7日	8.6日

平成25年度の平均取得日数は9.8日と比較すると取得日数は増加しています。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた取り組み目標

(1) 平成32年度までに、室長級以上の女性職員の割合を25%以上とする。

(平成27年度20.7%)

(2) 平成32年度までに、課長級以上の女性職員の割合を10%以上とする。

(平成27年度0%)

(3) 平成32年度まで、男性職員の妻の出産や育児に伴う休暇等制度の利用100%を維持する。(平成27年度100%)

(4) 平成32年度までに、年次休暇取得日数を平均12日以上とする。

※平成26年度11.9日

注：(3)(4)は、次世代育成支援対策推進法関係特定事業主行動計画に同じ。

5. 目標達成に向けた具体的な取り組み（各部局等共通）

4に掲げた(1)～(4)の目標の達成に向けて、次に掲げる取り組みを実施する。

(1) 女性の管理職への登用

現状把握の職員の女性割合で示したとおり、本町では女性職員の割合が高くなっている。特に50歳以下については、その傾向が顕著であり、近い将来の町政の運営に当たっては、女性職員の活躍が必須となることから、女性管理職の登用に向けた能力開発等の取り組みの充実を図ります。

○主な取り組み事項

・幹部養成のための研修や人事評価結果に基づく能力開発研修等の受講を促す。

- ・人事評価制度を基にした公平・公正な登用の実施。
- ・人事異動に際し、配属する職務分野について、男女で偏りが無いよう配慮。

(2) 職場環境の整備（次世代育成支援対策推進法関係特定事業主行動計画に同じ。）

① 既存各種制度の周知徹底等

育児休業、部分休業、その他出産や育児に関する休暇や経済的支援措置など各種制度の職員への周知を図ると共に、所属長においては、制度等が有効活用されるよう利用しやすい雰囲気づくりに努めます。

○主な周知事項

- ・育児に関する休業等の制度  
育児休業、育児短時間勤務、部分休業
- ・出産等に関する特別休暇  
産前休暇、産後休暇、育児時間、妻の出産に立ち会うときの特別休暇、妻の産前後に生まれた子どもやその兄弟を養育するときの特別休暇、看護休暇
- ・出産に関する共済組合の制度  
出産費・家族出産費、共済掛金の免除、育児休業手当金、出産祝金

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するための取り組みを行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

○主な配慮・取組事項

- ・業務分担の見直しと見直しにより特定の職員に負担がかからないよう配慮
- ・申出のあった妊娠中の職員に原則として超過勤務を命令しない
- ・育児休業中及び復職時の所属は、原則として育児休業取得以前と同じとする

(3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員の育児参加を促進するため、次の取り組みを行い、休暇制度等の積極的な活用を促します。

○主な取組事項

- ・妻が出産する場合の特別休暇や育児参加のための特別休暇等の取得促進
- ・父親となる職員が休暇を取得しやすい職場環境づくり

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業等に対する職員一人一人の意識改革を進めるため、次の取り組みを行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

○主な取組事項

- ・仕事の分担の見直しと必要に応じて代替要員の確保
- ・所属長への制度等の周知と本計画の趣旨の徹底
- ・イクボス宣言による管理職員の意識の向上と組織全体でのワークバランスの推進

(5) 超過勤務等の縮減

育児を行う職員が仕事と家庭の両立ができるよう、超過勤務時間の縮減や勤務・業務内容の見直し等に関する取り組みを進めます。

○主な取組事項

- ・小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知
- ・ノー残業ダイの徹底
- ・週休日の振替・代休や時差出勤制度等の周知と取得の徹底
- ・事務の合理化等見直しや勤務時間外の会議・打合せ等の自粛

(6) 年次休暇の取得の促進

年次休暇の取得のため、所属長は、計画的な休暇取得や連続休暇の取得を促すなど、職員が休暇を取得しやすい職場環境に努めるとともに、職場内の応援体制の確立に努めます。

○主な取組事項

- ・休祝日と組み合わせた連続休暇の取得
- ・子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における年次休暇の計画的取得
- ・所属長への職員の計画的休暇取得等に関する指導
- ・職員が安心して休暇が取得できるよう、事務処理の相互応援体制の整備
- ・子どもの看護休暇等の取得の促進