

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
川西町長
川西町議会議長
川西町教育委員会委員長

川西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、川西町長、川西町議会議長、川西町教育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。

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、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・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ている。

3. 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、川西町長部局、川西町議会事務局、川西町教育委員会事務局において、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った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、町長部局、川西町議会事務局、川西町教育委員会事務局において、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った結果、対応するものを次に掲げている。

1. 把握する項目の状況

- (1) 採用した職員に占める女性職員の割合（平成27年4月1日採用）

区 分	全 体	女 性	男 性
採用人数	3人	1人	2人
採用割合	100.0%	33.3%	66.7%

※ 採用割合は、小数点以下第2位以下を四捨五入したものである。

- (2) 平均した継続勤務年数の男女の差異（平成27年3月31日現在）

区 分	比 較	女 性	男 性
人数	▲13人	47人	60人
継続勤務年数	▲0.9年	19.9年	20.8年

※ 勤務年数は、単純に職員数（再任用職員を除く。）で除した（小数点以下第2位以下を切り捨て）ものである。

- (3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（平成26年度）

区 分	総超過勤務時間	職員一人当たり
4月	1,114時間	15.1時間
5月	1,004時間	13.6時間
6月	829時間	11.2時間
7月	484時間	6.5時間
8月	426時間	5.8時間
9月	524時間	7.1時間
10月	451時間	6.1時間
11月	696時間	9.4時間
12月	568時間	7.7時間
1月	549時間	7.4時間
2月	793時間	10.6時間
3月	760時間	10.3時間
計	8,198時間	110.8時間

※ 職員一人当たりの時間数は、平成27年3月31日現在の職員数74人（時間外勤務手当が支給されない職員を除く。）で単純に除した（小数点第2位以下を四捨五入）ものである。

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（平成27年4月1日現在）

区 分	全 体	女 性	男 性
対象人数	30人	6人	24人
割合	100.0%	20%	80%

※ 課長補佐級以上の職員とする。

※ 割合は、少数点以下第2位以下を四捨五入したものである。

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（平成27年4月1日現在）

区 分		全 体	女 性	男 性
主事級	人数	35人	19人	16人
	割合	100.0%	54.3%	45.7%
主任級	人数	40人	20人	20人
	割合	100.0%	50%	50%
課長補佐級	人数	13人	4人	9人
	割合	100.0%	30.8%	69.2%
課長級	人数	13人	2人	11人
	割合	100.0%	15.4%	84.6%
理事・部長級	人数	4人	0人	4人
	割合	100.0%	0.0%	100.0%

※ 割合は、小数点以下第2位以下を四捨五入したものである。

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成26年度）

区 分	女 性	男 性
対象人数	2人	4人
取得人数	2人	0人
取得率	100.0%	0.0%
平均取得期間	229日	0日

※ 取得率及び平均取得期間は、少数点以下第2位以下を四捨五入したものである。

- (7) 男性職員の配偶者出産休暇または育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数（平成26年度）

区 分	男 性
対象人数	4人
取得人数	4人
取得率	100.0%
平均取得日数	1.3日

※ 取得率及び平均取得日数は、少数点以下第2位以下を四捨五入したものである。

2. 目標設定

課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

目標 1

職員採用について、採用者の女性割合を平成27年度実績（33.3%）より6.7%以上引き上げ、平成32年度末までに40%以上にする。

目標 2

管理職員全体に対する女性管理職員の割合を平成32年度末までに30%とする。

目標 3

男性職員の配偶者出産休暇の取得率及び平均取得日数を平成32年度末までに取得率100%、平均取得日数を2日とする。

4. 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

3. で掲げた目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

(1) 目標 1 を達成するため実施する取り組み

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する。

女子学生によるインターンシップ制度の利用を増やすだけでなく、本町で働きたいという希望を持ってもらえるよう実習内容の充実を図る。

(2) **目標2**を達成するため実施する取り組み

平成28年度より女性職員のみを対象とする研修や外部研修（市町村職員研修等）への派遣を積極的に行う。

平成28年度より課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。

(3) **目標3**を達成するため実施する取り組み

男性職員の配偶者出産休暇等の育児参加のための休暇の運用等の説明について、庁内LANシステムで職員が常時閲覧できる状態にする。

男性職員の配偶者出産休暇等の取得を促進するため、子どもの誕生を機に仕事と家庭生活の価値観について見直すことの必要性等を啓発し、上司や同僚の理解の促進を図る。