

**新温泉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3月

新温泉町

新温泉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3月

新温泉町長
新温泉町議会議長
新温泉町教育委員会
新温泉町選挙管理委員会
新温泉町代表監査委員
新温泉町農業委員会

女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し活躍できる環境を整備するため、「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。）」が制定されました。これにより、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主に義務付けられました。

新温泉町においても、「新温泉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」を策定し、女性が十分に活躍できる社会の実現を目指します。

この計画は、法第15条に基づき、新温泉町長、新温泉町議会議長、新温泉町教育委員会、新温泉町選挙管理委員会、新温泉町代表監査委員、新温泉町農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

1. 計画期間

この計画の期間は、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推進体制

本町では、継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務課総務係を主管とし、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・評価等を行っていきます。

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）第2条に基づき、町長部

局他各部署において、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。

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します。

なお、この目標は、各部署における共通のものとし、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、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

(1) 管理的地位への女性職員の登用並びに人材育成

○現状把握（平成27年4月1日現在 全部局通算）

管理的地位にある職員（本庁の課長相当職以上の職員）に占める女性職員の割合

| 男性 | 女性 | 合計 | 女性職員の割合 |
|-----|----|-----|---------|
| 23人 | 3人 | 26人 | 11.5% |

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

| 区分 | 男性 | 女性 | 合計 | 女性職員の割合 |
|-------|-----|-----|-----|---------|
| 課長級以上 | 23人 | 3人 | 26人 | 11.5% |
| 副課長級 | 1人 | 9人 | 10人 | 90.0% |
| 課長補佐級 | 31人 | 16人 | 47人 | 34.0% |
| 係長級 | 35人 | 18人 | 53人 | 40.0% |

平成27年4月1日現在の管理的地位に占める女性職員の割合は、11.5%と低い状況にあります。管理的地位にある女性職員の割合を増やすためにも、係長・課長補佐等の各役職段階における人材の確保を念頭に置いた人材育成を行うことも必要と考えられます。

○目標設定

平成32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27年度の実績（11.5%）より8.5%以上引き上げ、20%以上にする。

(2) 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の促進

○現状把握（平成27年度 全部局通算）

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

| 区分 | 取得率 | 平均取得日数 |
|------------|--------------|--------|
| 配偶者出産休暇 | 14.3% (1/7人) | 1日と5時間 |
| 育児参加のための休暇 | 14.3% (1/7人) | 5日 |

平成27年度における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率は、いずれも14.3%となっており、制度の周知が不十分であることが考えられます。

○目標設定

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の取得率を100%、育児参加のための休暇の取得率を50%以上にする。

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。

なお、この取組は、各部局における共通のものとし、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、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

(1) 管理的地位への女性職員の登用並びに人材育成

平成28年度より、係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材の確保を念頭に置いた人材育成を行い、管理的地位への登用の推進を図る。

(2) 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の促進

平成28年度より、男性職員の育児参画を進めるため、妻が出産する場合の特別休暇、育児のための特別休暇等の制度について、庁内LAN等を活用して周知する。