

女性活躍推進法に基づく 井手町特定事業主行動計画

令和2年3月

井 手 町

井 手 町 長
井手町議会議長
井手町教育委員会

井手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

井手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、井手町長、井手町議会議長、井手町教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

1 計画期間

令和2年度から令和6年度までとする。

2 計画の体制整備等

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。）第2条に基づき、町長部局、町議会事務局、町教育委員会において、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。

①採用した職員における女性職員の割合

	31(R1)年度	30年度	29年度	28年度	27年度
女性割合	75.0%	25.0%	33.3%	40.0%	33.3%

過去5年間では、新規採用職員22人のうち9人が女性職員であり、全員が保健師や保育士、栄養士といった専門職員である。

②平均した勤続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

（単位：年）

	31(R1)年度	30年度	29年度	28年度	27年度
男性	13.7	13.0	13.2	13.2	13.3
女性	13.7	14.5	14.5	16.4	17.1
差（男－女）	0	△1.5	△1.3	△3.2	△3.8

③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

（単位：時間）

（上半期）	4月	5月	6月	7月	8月	9月
正職員	4.9	5.5	4.3	6.8	6.2	4.4

（下半期）	10月	11月	12月	1月	2月	3月
正職員	5.8	4.9	3.0	4.9	5.6	4.5

④管理職員に占める女性職員の割合

	31(R1)年度	30年度	29年度	28年度	27年度
女性の割合	31.8%	36.4%	30.4%	26.1%	27.3%

⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

	31(R1)年度	30年度	29年度	28年度	27年度
女性の割合	42.1%	42.9%	40.9%	46.2%	44.4%

※管理職を除く係長級以上の女性職員の割合

⑥男女別の育児休業取得率

31(R1)年度取得率 男性職員：0.0% 女性職員：100.0%

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

均取得日数

31(R1)年度配偶者出産休暇取得率 100.0%

31(R1)年度育児参加のための休暇取得率 0.0%

⑧職員一人当たりの平均年次有給休暇取得日数

	31(R1)年度	30年度	29年度	28年度	27年度
男性職員	5.7日	5.3日	7.1日	6.5日	6.7日
女性職員	9.4日	9.2日	9.0日	9.2日	9.2日
全職員	7.1日	6.8日	7.8日	7.5日	7.5日

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、町議会事務局、町教育委員会部局の全部局における共通した目標として位置付け、上記結果のうちから最も大きな課題に対応するものから順に挙げている。

- (1) 男性職員の育児休業取得率を5%とする。
- (2) 男性職員の育児参加のための休暇取得率を100%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で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

- (1) 男性職員の育児休業取得率を5%とする。(目標達成年度：令和6年度。以下他の項目においても目標達成年度は同じとする。)

- ・ 育児休業及び部分休業制度等の周知
- ・ 育児休業を取得しやすい雰囲気醸成
- ・ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- (2) 男性職員の育児参加のための休暇取得率を100%とする。

- ・ 育児参加のための休暇制度等の周知
- ・ 男性職員の各休暇制度を取得しやすい職場環境整備の醸成