

女性活躍推進法に基づく
伊仙町特定事業主行動計画

平成 28 年 3 月

伊 仙 町

伊 仙 町 議 会

伊仙町教育委員会

伊仙町選挙管理委員会

伊仙町農業委員会

伊仙町監査委員会

伊仙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、伊仙町、伊仙町議会、伊仙町教育委員会、伊仙町選挙管理委員会、伊仙町農業委員会、伊仙町監査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

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する。

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、町長部局、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局、監査委員事務局において、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、改善すべき状況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、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局、監査委員事務局において、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、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 採用した職員に占める女性の割合

新規採用者の女性割合は、平成 26 年度及び 27 年度の実績はともに 30%を超えている。

- ・女性の採用試験の受験割合及び採用割合を平均 50%以上維持する。

女性職員採用の占める割合

	H26.4.1	H27.4.1
採用職員人数(人)	24	3
女性職員数(人)	9	2
採用率(%)	37.5%	66.7%

職員採用試験受験者の女性割合

	H26.4.1	H27.4.1
受験者数(人)	54	13
女性受験者数(人)	17	7
女性比率(%)	31.5%	53.8%

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異(離職率の男女の差異)

男性の勤続年数が長いのが現状であるが、女性と男性の勤続年数で大きな差はなく、結婚や出産で退職する女性職員もいない状況にあります。

- ・男女ともに定年まで勤続することを目標とする。

平成27年4月1日時点

職員全体	男性職員	女性職員
15年4ヶ月	16年0ヶ月	13年8ヶ月

(3) 管理的地位にある職員並びに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 日時点での本町における管理的地位にある職員に占める女性職員は 0%と非常に低い状況である。課長補佐級に占める女性比率は 26.9%、係長級に占める女性比率は 30.4%となっている。

- ・女性職員の管理職の割合を計画期間内で 3%以上を目指す。

- ・係長相当職以上の女性職員の割合を40%以上にする。

各役職段階の職員の女性の割合

平成27年4月1日時点

		総数（人）	うち女性（人）	女性比率（%）
課長級	町長部局	23	0	0.0
	議会事務局課長級	1	0	0.0
	教育委員会部局	3	0	0.0
	選挙管理委員会	1	0	0.0
	農業委員会	1	0	0.0
	監査委員会	-	-	-
管理職計		29	0	0.0

		総数（人）	うち女性（人）	女性比率（%）
課長補佐級	町長部局	19	4	21.1
	議会事務局課長級	-	-	-
	教育委員会部局	6	3	50.0
	選挙管理委員会	0	0	-
	農業委員会	1	0	0.0
	監査委員会	-	-	-
課長補佐級計		26	7	26.9

		総数（人）	うち女性（人）	女性比率（%）
係長級	町長部局	14	6	42.9
	議会事務局課長級	-	-	-
	教育委員会部局	3	1	33.3
	選挙管理委員会	-	-	-
	農業委員会	-	-	-
	監査委員会	-	-	-
係長級計		23	7	30.4

(4) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

本町では、女性職員の育児休業取得率は100%、男性職員は0%と女性はほとんど育児休暇を取得しているが男性は全く取得していないのが現状である。

- ・計画期間内に男性の育児休業取得率の10%を目標とする。

育児休業取得率

	男	女
育児休業を取得した数	0	3
配偶者または本人が出産した数	4	3
取得率	0%	100%

(平成27年1月1日～平成27年12月31日)

育児休業取得期間

	全体
育児休業を終了した女性労働者の育児休業の取得期間(日)の合計	823
育児休業を終了した女性労働者数	3
女性の育児休業の平均取得期間(日)	274.3日
育児休業を終了した男性労働者の育児休業の取得期間(日)の合計	0
育児休業を終了した男性労働者数	0
男性の育児休業の平均取得期間(日)	0.0日

(平成27年1月1日～平成27年12月31日)

(5) 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

本町の男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を全く取得できていないのが現状である。

- ・計画期間内に男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得促進を目指す。

平成27年1月1日～平成27年12月31日

新たに育児休業が取得可能となった男性職員数 (A)	配偶者出産休暇を取得した職員数 (B)	育児参加のための休暇を取得した職員数 (C)	配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を両休暇とも取得した職員数 (D)	配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を5日以上取得した職員数 (E)
4	0	0	0	0

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り組み及び実施時期

3.で掲げた数値目標その他の目標達成に向け、次に掲げる取り組みを実施する。

なお、この取り組みは町長部局等において、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、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。また、町長部局の共通の取り組みとして位置づけする。

(1) 目標：女性の採用試験の受験割合及び採用割合を平均 50%以上維持する。

【取組内容】採用者に占める女性職員の割合は、事業主ごとに様々であるが、公務部門においては、多くの女性が活躍できるよう、職種や性別によらず職員を採用する。

また、受験者においても今後 5 年間、採用情報をホームページや「広報いせん」、新聞広告等を活用し幅広く周知する。

(2) 目標：男女ともに定年まで勤続することを目標とする。

【取組内容】年次休暇、特別休暇、休業制度の活用を促進し、また利用している職員への必要な情報提供を行う。また、各種ハラスメントの発生防止に向けた職員の意識の徹底も行う。

(3) 目標：①女性職員の管理職の割合を計画期間内で 3%以上を目指す。

②係長相当職以上の女性職員の割合を 40%以上にする。

【取組内容】係長職以上の各役職段階における人材プールの確保を念頭においた人材育成を実施するとともに、これまで女性の配置が少なかったポスト(特に管理職ポスト、中核的ポスト)を含めた多様なポストへの女性の積極的配置を行う。

(4) 目標：計画期間内に男性の育児休業取得率の 10%を目標とする。

【取組内容】組織として、イクメン・イクボス宣言など男性職員の育児参画を推進する。また職員が安心して育児休業等を取得できるよう職場全体の意識改革を図る。また、取得の申出があった場合には業務分担の見直し、育児休業等からの円滑な復帰のために所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。

(5) 目標：計画期間内に男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得促進を目指す。

【取組内容】制度の周知を対象職員に対して積極的に働きかけ、活用促進を行う。

また、各種休業制度の利用が昇任・昇格等に影響を及ぼさないよう原則の徹底を行う。