

# 女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画(御嵩町)

御 嵩 町 長  
御 嵩 町 議 会 議 長  
御 嵩 町 教 育 委 員 会  
御 嵩 町 選 挙 管 理 委 員 会  
御 嵩 町 代 表 監 査 委 員  
御 嵩 町 農 業 委 員 会

平成28年4月1日

## 御嵩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  
御嵩町長  
御嵩町議会議長  
御嵩町教育委員会  
御嵩町選挙管理委員会  
御嵩町代表監査委員  
御嵩町農業委員会

御嵩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 条第 1 項に基づき、御嵩町長、御嵩町議会議長、御嵩町教育委員会、御嵩町選挙管理委員会、御嵩町代表監査委員、御嵩町農業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第 2 条に基づき、御嵩町長部局、御嵩町議会事務局、御嵩町教育委員会、御嵩町選挙管理委員会、御嵩町代表監査委員、御嵩町農業委員会において、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。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、御嵩町長部局、御嵩町議会事務局、御嵩町教育委員会、御嵩町選挙管理委員会、御嵩町代表監査委員、御嵩町農業委員会において、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。

### 【女性職員の活躍】

- ・平成 31 年度までに、係長職（課長補佐、係長、副室長、所長）以上の女性職員の割合を、少なくとも平成 26 年度の実績（15.4%、6 人）の 2.5%増の 17.9%（7 人）以上にする。

### 【男性職員の育児参加】

- ・平成 31 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、育児参加のための休暇の取得割合を 50%以上にする。

## 3. 女性職員の活躍推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

2. 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する。

なお、この取組は、御嵩町長部局、御嵩町議会事務局、御嵩町教育委員会、御嵩町選挙管理委員会、御嵩町代表監査委員、御嵩町農業委員会において、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。

### 【取組】

- ・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プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。
- ・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（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を行う。
- ・平成 28 年度より、女性職員に対する多様なロールモデル・キャリアパス事例の紹介や、メンター制度を導入・実施する。
- ・平成 28 年度より、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進めることを目標に掲げる。
- ・平成 28 年度より、育児休業等の両立支援制度を利用したことのみによって、昇格・昇任に不利益とならないよう取扱いを行う。
- ・早出遅出勤務制度（フレックスタイム制）の実施に向け、検討を行う。

## 用語解説

ロールモデル：自分にとって具体的な行動や考え方の模範となる人物。

キャリアパス：ある職位に就くまでにたどることとなる経験や順序。

メンター制度：配属部署における上司とは別に、指導・相談役となる先輩職員が新入職員をサポートする制度。

イクメン：育児をする男子（メンズ）の略語。

イクボス：男性職員や部下の育児参加に理解のある経営者（ボス）や上司のこと。

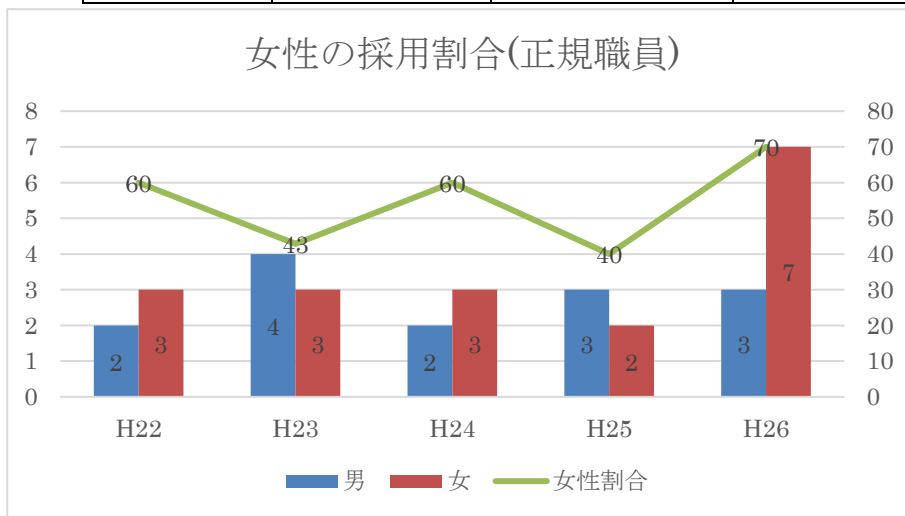
※参考

【女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析】

(対象年度:平成26年度実績。項目に応じ、過去5年から目標数字を算出)

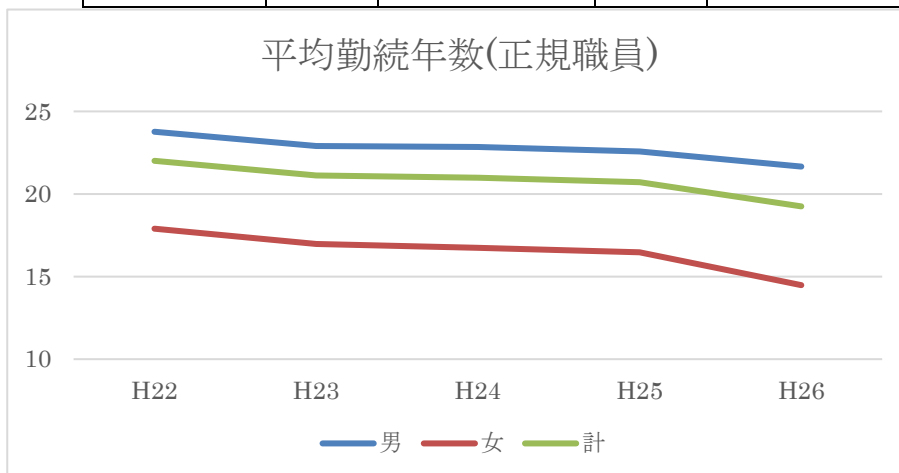
1. 採用の女性割合

区分	人数	男性	女性	女性の割合
正規職員	10	3	7	70%
嘱託職員	8	2	6	75%
臨時職員	30	3	27	90%
合計	48	8	40	83%



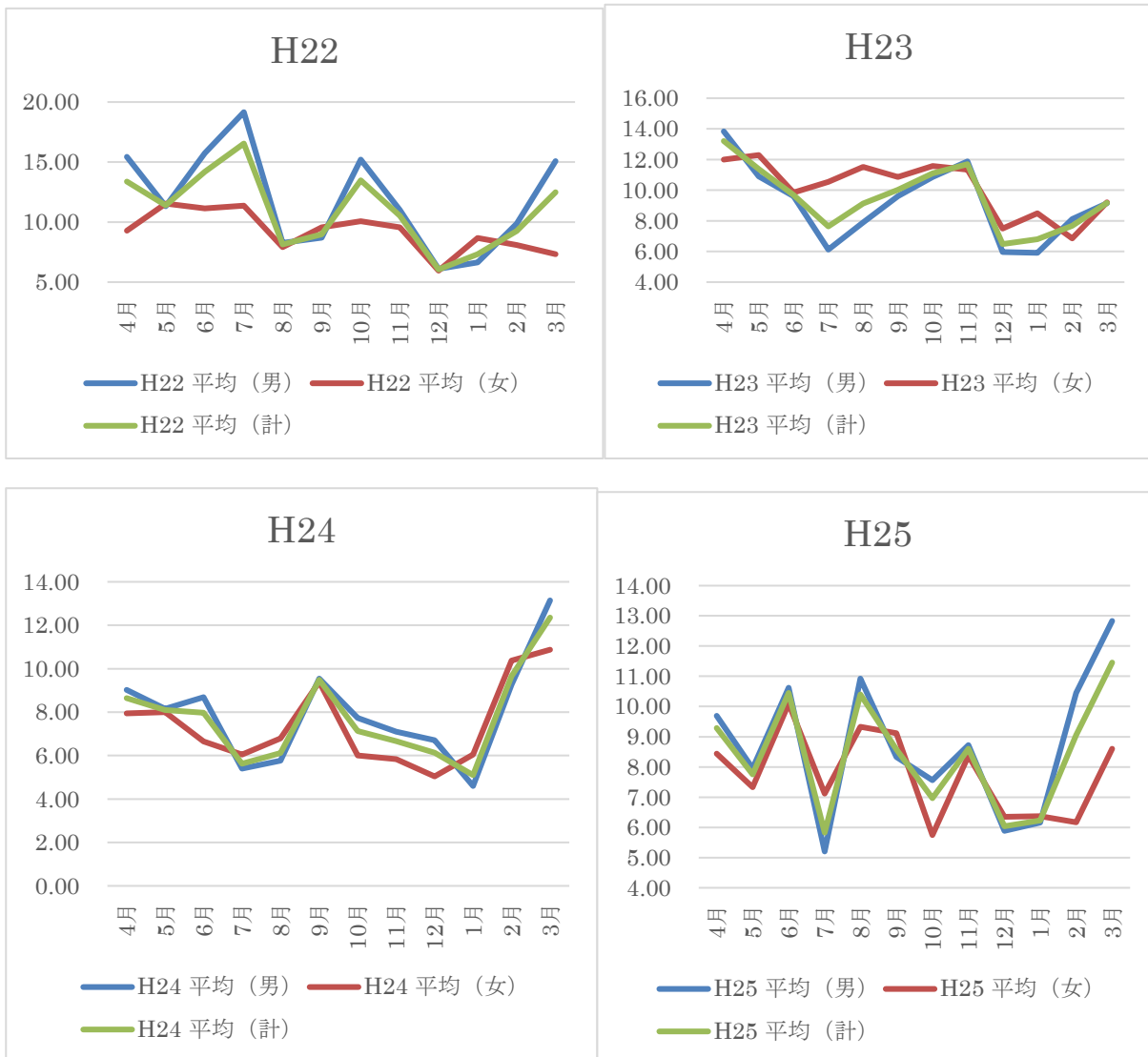
2. 継続勤務年数の割合

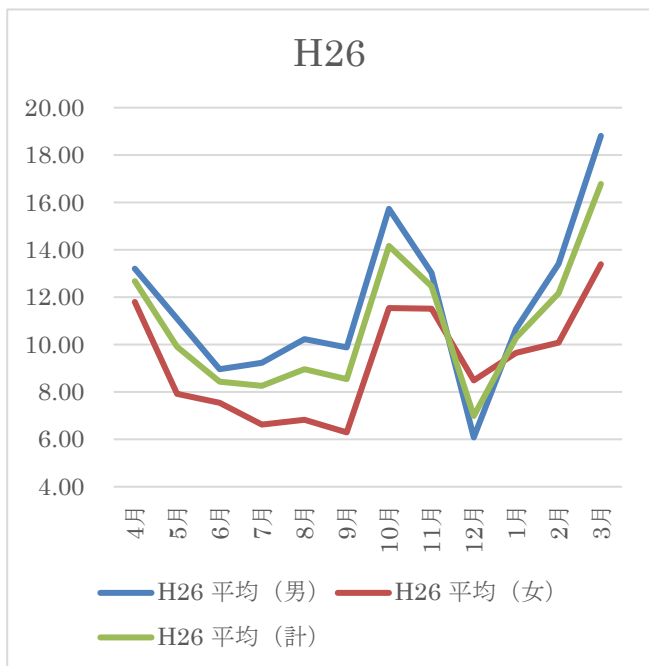
	合計		男性		女性	
	人数	平均勤続年数	人数	平均勤続年数	人数	平均勤続年数
正規職員	156	19	105	21	51	15
嘱託職員	33	3	14	3	19	3
臨時職員	134	5	13	3	121	5
合計	323	12	132	17	191	7



### 3. 職員1人当たり各月ごとの超過勤務時間

雇用区分		4月	5月	6月	7月	8月	9月
正規職員	男性平均	13.20	11.09	8.96	9.24	10.24	9.88
	女性平均	11.80	7.92	7.55	6.63	6.82	6.29
臨時職員	男性平均	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	女性平均	4.90	6.83	7.64	4.50	6.52	8.11
雇用区分		10月	11月	12月	1月	2月	3月
正規職員	男性平均	15.73	13.02	6.08	10.67	13.41	18.81
	女性平均	11.55	11.51	8.49	9.65	10.08	13.39
臨時職員	男性平均	0.00	0.00	0.00	2.00	0.00	14.00
	女性平均	8.00	6.11	5.53	7.58	7.49	3.56





4. 管理的地位にある職員に占める女性割合

区分	人数	男性	女性	女性の割合
部長、参事	4	4	0	0.00%
課長	15	15	0	0.00%

5. 各役職段階に占める女性職員の割合

区分	人数	男性	女性	女性の割合
部長、参事	4	4	0	0.00%
課長	15	15	0	0.00%
係長等	39	33	6	15.38%
上記以外の者	98	53	45	45.92%
合計	156	105	51	32.90%

6. 男女別の育休取得率・平均取得期間

年度	育休				
	性別	取得者数	対象者	平均取得期間	取得率
H 2 2	男	0	15	0	0%
	女	5	5	560	100%
H 2 3	男	0	10	0	0%
	女	3	3	500	100%
H 2 4	男	0	10	0	0%
	女	6	6	566	100%
H 2 5	男	0	11	0	0%
	女	7	7	588	100%
H 2 6	男	0	12	0	0%
	女	6	6	669	100%

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・平均取得日数

年度	休暇の種類	取得人数	平均期間	対象者	取得率
H 2 2	配偶者出産休暇	1	1	2	50%
	育児参加休暇	0	0	2	0%
H 2 3	配偶者出産休暇	3	2	3	100%
	育児参加休暇	0	0	3	0%
H 2 4	配偶者出産休暇	4	2	5	80%
	育児参加休暇	0	0	5	0%
H 2 5	配偶者出産休暇	3	2	3	100%
	育児参加休暇	1	1	3	33%
H 2 6	配偶者出産休暇	2	1	4	50%
	育児参加休暇	1	5	4	25%