

**女性活躍推進法に基づく
那須町特定事業主行動計画**

那 須 町

那須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

那須町長
那須町議会議長
那須町選挙管理委員会
那須町農業委員会
那須町教育委員会

那須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、那須町長、那須町議会議長、那須町選挙管理委員会、那須町農業委員会、那須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

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、総務課秘書人事係を担当部局とし、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

(1) 女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

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、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局及び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、改善すべき事項について分析を行った。

①採用した職員に占める女性職員の割合

(単位：人)

各年度採用者	平成27年度	平成26年度	平成25年度	平成24年度	平成23年度
男性	7	11	8	7	2
女性	4	4	9	7	5
合計	11	15	17	14	7

②平均した継続勤務年数の男女の差異

(単位：人)

各年度退職者	平成26年度	平成25年度	平成24年度	平成23年度	平成22年度
男性	33.5	40.5	38.4	37.9	37.5
女性	32.3	35.0	32.1	36.6	35.7
差(男-女)	1.2	5.5	6.3	1.3	1.8

③職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間

(単位：時間)

平成26年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
職員一人当たりの期間外勤務時間	14.7	12.2	11.1	11.2	10.1	13.9	14.9	12.0	8.7	10.6	12.4	14.6

④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

(単位：人、%)

	平成27年度	平成26年度	平成25年度	平成24年度	平成23年度
女性管理職数	1	0	0	0	1
全管理職数	17	15	14	13	13
女性の割合	5.9	0.0	0.0	0.0	7.7

※管理職については課長級以上とする

⑤各役職段階に占める女性職員の割合

(単位：人、%)

	平成27年度	平成26年度	平成25年度	平成24年度	平成23年度
係長相当職以上の女性職員数	30	26	22	20	20
係長相当職以上の職員数(全体)	93	87	85	80	80
女性の割合	32.3	29.9	25.9	25.0	25.0

⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成26年度取得率

男性 0/3 (0%)

女性 5/5 (100%)

(2) 女性職員の活躍の推進に向けた目標

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、選挙管理委員会事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局の全部局における共通とした目標として位置付け、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あげている。

①管理的地位への女性職員の登用

- ・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(5.9%)より14.1%以上引き上げ、20%以上にする。

②男性職員の育児休業取得の推進

- ・平成32年度までに、育児休業を取得する男性職員を1人以上にする。
- ・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、育児参加のための休暇の割合を70%以上にする。

4 女性職員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、次に掲げる取り組みを実施する。

なお、この取組は、町長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局の全部局における共通とした目標として位置付け、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あげている。

(1) 管理的地位への女性職員の登用

- ①平成28年度より女性職員を今まで女性を配置してこなかった多様なポストに積極的に配置する。

- ②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確保を念頭に置いた人材育成を行う。

(2) 男性職員の育児休業取得の促進

- ①平成28年度より、出産を控えている全ての職員に対し、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進に努める。
- ②平成28年度より、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資するために必要な支援を行う。