

# 第1期高野町特定事業主行動計画

## ～女性職員の活躍推進に向けて～

平成28年3月31日

高野町長

高野町議会議長

高野町教育長

高野町消防長

### はじめに

高野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、高野町長、高野町議会議長、高野町教育長、高野町消防長が策定する特定事業主行動計画である。議会事務局は2名しかおらず、個人が特定される恐れがあることから、公表データは町長部局とまとめて表示する。

### 1. 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成30年3月31日までの2年間とする。定期的に計画の進捗を検証しながら、改定していくこととする。

### 2. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標と目標達成するための取組及び実施時期

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、高野町長部局、高野町議会事務局、高野町教育委員会、高野町消防本部において、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、女性職員の活躍はもちろん職員一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、健康で豊かな生活のための時間の確保や育児、介護等、職員個人の置かれた状況に応じた多様な働き方・生き方が選択できるような職場環境の整備を進められるよう、目標を設定し、その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。

## 1、超過勤務の縮減

**目標**：ワーク・ライフ・バランスの観点から、災害など緊急又は特別の事由による超過勤務を除き、職員一人当たりの各月平均超過勤務実施時間を減少させる取り組みをする。（目標達成年度：平成29年度）

### <取組内容>

— 一定時退庁日の実施 —

- ① 平成28年度から平成29年度までに毎週水曜日は係長以上の定時退庁の完全実施。その際、各職員に早期退庁を勧奨する。
- ② 定時退庁日に定時退庁ができなかった場合は、ワーク・ライフ・バランスの観点から別の日に定時退庁日を設定することを徹底する。
- ③ 定時退庁ができない職員が多い課を総務課が把握し、管理職への注意喚起を行う。

— 超過勤務の縮減のための意識啓発等 —

- ① 職員数の見直しを行い、適正な人員の配置を行う。
- ② 各課の超過勤務状況を総務課で把握できるようにし、超過勤務の多い課の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。
- ③ 管理職は、所属職員の仕事の質や量、仕事の進め方や役割分担について適宜改善をはかるものとし、時間的制約がない漫然とした働き方を容認することのないよう努めるものとする。

## 2、休暇取得の促進

**目標1**：ワーク・ライフ・バランスの観点から、年次休暇の年間平均取得日数をひと月に1日以上、年間で15日以上を目指す。（目標達成年度：平成29年度）

### <取組内容>

— 年次休暇の取得の促進 —

- ① 年次休暇取得促進キャンペーン等を実施し、年次休暇取得促進の周知を図る。
- ② 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を各職場内において整備するよう努める。

— 連続休暇等の取得の促進 —

- ① 月・金と休日を組み合わせて年次休暇を取得する。
- ② 子どもの予防接種実施日や学校行事等における年次休暇の取得促進を図る。
- ③ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る
- ④ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。

**目標 2**：子育て支援の観点から、子どもの出産時における特別休暇（2日間）及び育児参加休暇（5日間以内）の取得を希望する職員に対して100%取得できるよう努める。（目標達成年度：平成29年度）

<取組内容>

一 男性の子育て目的の休暇の取得促進一

- ① 子どもの出生時における男性職員の年次休暇の取得の促進について周知徹底を図る。
- ② 子どもの出生前6週間から産後8週間以内における5日間以内の育児参加休暇（特別休暇）の取得の促進を図る。

**目標 3**：子育て支援の観点から、子どもの看護のための特別休暇を希望する職員に対して、100%取得できるよう徹底する。（目標達成年度：平成29年度）

<取組内容>

子どもの看護の為の特別休暇制度の周知徹底

### 3.まとめ

以上の取り組みにより、現状の業務の見直し改善をする中で、職員一人一人の仕事に対する意欲の向上、意識改革を図る。そして、家庭生活の時間を確保することで、子どもと関わる時間の確保や地域活動に参加する等、心身共に健康で充実した毎日をおくることでワーク・ライフ・バランスが保たれ、より高野町の発展に寄与する個性と能力が十分発揮される職場づくりを目指す。

# 女性活躍推進に係る公表情報

## ①平成27年度女性職員の採用割合と採用試験受験者の女性割合

(単位:人)

部局名	H27.4.1 採用者数			内、男性			受験者数			内、男性			H27.4.2~ H28.3.31 採用者数			内、男性			H27年度採用者数 (合計)			内、男性			受験者数			内、男性		
	内、女性	率	内、男性	内、女性	率	内、男性	内、女性	率	内、男性	内、女性	率	内、男性	内、女性	率	内、男性	内、女性	率	内、男性	内、女性	率	内、男性	内、女性	率	内、男性	内、女性	率	内、男性	内、女性	率	内、男性
町長部局(合計)	14	81	57.14%	6	24	6	25.00%	18	6	21	33.33%	4	0	0	0	20	10	50.00%	10	24	6	25.00%	18	6	25.00%	10	24	6	25.00%	18
町長部局(一般職・小計)	12	6	50.00%	6	22	4	18.18%	18	5	2	40.00%	3	0	0	0	17	8	47.06%	9	22	4	18.18%	18	6	33.33%	6	22	4	18.18%	18
町長部局(一般職・正)	6	1	16.67%	5	22	4	18.18%	18	1	0	0.00%	1	0	0	0	7	1	14.29%	6	22	4	18.18%	18	6	33.33%	3	0	0	0	0
町長部局(一般職・臨)	6	5	83.33%	1	0	0	0.00%	0	4	2	50.00%	2	0	0	0	10	7	70.00%	3	0	0	0.00%	0	0	0.00%	1	2	2	100.00%	0
町長部局(診療所・小計)	2	2	100.00%	0	2	2	100.00%	0	1	0	0.00%	1	0	0	0	3	2	66.67%	1	2	2	100.00%	0	0	0.00%	0	2	2	100.00%	0
町長部局(診療所・正)	1	1	100.00%	0	2	2	100.00%	0	0	0	0.00%	0	0	0	0	1	1	100.00%	0	2	2	100.00%	0	0	0.00%	0	2	2	100.00%	0
町長部局(診療所・臨)	1	1	100.00%	0	0	0	0.00%	0	1	0	0.00%	1	0	0	0	2	1	50.00%	1	0	0	0.00%	0	0	0.00%	0	0	0	0.00%	0
教育部局(合計)	2	2	100.00%	0	6	2	33.33%	4	0	0	0.00%	0	0	0	0	2	2	100.00%	0	6	2	33.33%	4	0	0.00%	0	6	2	33.33%	4
教育部局(正)	1	1	100.00%	0	6	2	33.33%	4	0	0	0.00%	0	0	0	0	1	1	100.00%	0	6	2	33.33%	4	0	0.00%	0	6	2	33.33%	4
教育部局(臨)	1	1	100.00%	0	0	0	0.00%	0	0	0	0.00%	0	0	0	0	1	1	100.00%	0	0	0	0.00%	0	0	0.00%	0	0	0	0.00%	0
消防部局(合計)	2	2	100.00%	0	12	0	0.00%	12	0	0	0.00%	0	0	0	0	2	2	100.00%	0	12	0	0.00%	12	0	0.00%	0	12	0	0.00%	12
消防部局(正)	2	2	100.00%	0	12	0	0.00%	12	0	0	0.00%	0	0	0	0	2	2	100.00%	0	12	0	0.00%	12	0	0.00%	0	12	0	0.00%	12
消防部局(臨)	0	0	0.00%	0	0	0	0.00%	0	0	0	0.00%	0	0	0	0	0	0	0.00%	0	0	0	0.00%	0	0	0.00%	0	0	0	0.00%	0

## ②平成26年度の中途採用の男女別実績

(単位:人)

部局名	合計	男性	女性
町長部局	2	0	2
町長部局(一般職・正)	0	0	0
町長部局(一般職・臨)	0	0	0
町長部局(診療所・正)	2	0	2
町長部局(診療所・臨)	0	0	0
教育部局(正)	0	0	0
教育部局(臨)	0	0	0
消防部局(正)	0	0	0
消防部局(臨)	0	0	0



#### ④平成27年の年次休暇等の取得率

平成 27 年	部局名	男性	女性	男女
	町長部局(一般職・正)	41.1%	66.3%	51.4%
	町長部局(一般職・臨)	-	-	-
	町長部局(診療所・正)	30.0%	55.2%	46.0%
	町長部局(診療所・臨)	-	-	-
	教育部局(正)	23.1%	49.4%	32.7%
	教育部局(臨)	-	-	-
	消防部局(正)	62.9%	-	62.9%
	消防部局(臨)	-	-	-

#### ⑤平成26年度 男女別の育休取得率・平均取得期間及び男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得

平成 26 年度	部局	男性					女性			
		新規取得者 (人)(A)	平成26年度 中に新たに育 児休業取得 可能となった 職員(人)(B)	育休取得率 (%)A/B	平成26年度 中に配偶者 出産休暇を 取得した職員 (人)(C)	配偶者出産 休暇取得率 (%)C/B	配偶者出産 休暇平均取 得日数(日)	新規取得者 (A')	平成26年度 中に新たに育 児休業取得可 能となった職 員(人)(B')	育休取得率 (%)A'/B'
	町長部局(合計)	0	1	0.00%	0	0.00%	0	0	0	0.00%
	町長部局(一般職・小計)	0	1	0.00%	0	0.00%	0	0	0	0.00%
	町長部局(一般職・正)	0	1	0.00%	0	0.00%	0	0	0	0.00%
	町長部局(一般職・臨)	0	0	0.00%	0	0.00%	0	0	0	0.00%
	町長部局(診療所・小計)	0	0	0.00%	0	0.00%	0	0	0	0.00%
	町長部局(診療所・正)	0	0	0.00%	0	0.00%	0	0	0	0.00%
	町長部局(診療所・臨)	0	0	0.00%	0	0.00%	0	0	0	0.00%
	教育部局(合計)	0	0	0.00%	0	0.00%	0	0	0	0.00%
	教育部局(正)	0	0	0.00%	0	0.00%	0	0	0	0.00%
	教育部局(臨)	0	0	0.00%	0	0.00%	0	0	0	0.00%
	消防部局(合計)	0	3	0.00%	0	0.00%	0	0	0	0.00%
	消防部局(正)	0	3	0.00%	0	0.00%	0	0	0	0.00%
	消防部局(臨)	0	0	0.00%	0	0.00%	0	0	0	0.00%

⑥約10年度前に採用した職員の男女別継続任用割合 ※新規学卒者に限る

H16年度 部局名	採用者数(人)			継続任用数(人)			継続任用割合	
	男性	女性	男女	男性	女性	男女	男性	女性
町長部局			0			0	0%	0%
町長部局(一般職・正)			0			0	0%	0%
町長部局(一般職・臨)			0			0	0%	0%
町長部局(診療所・正)			0			0	0%	0%
町長部局(診療所・臨)			0			0	0%	0%
教育部局(正)			0			0	0%	0%
教育部局(臨)			0			0	0%	0%
消防部局(正)	2	0	2	2	0	2	100%	0%
消防部局(臨)			0			0	0%	0%

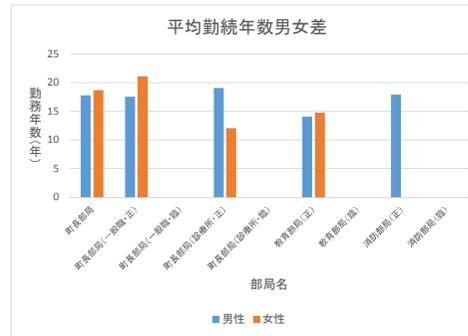
⑦平成26年度の超過勤務の状況(時間外手当が支給されない職員を除く)

平成26年度	超過勤務実施月											
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
<b>町長部局</b>												
超勤支給職員数(男女)町長部局(人)	41	22	24	26	15	28	22	31	31	20	21	29
超勤支給職員数(女性)町長部局(人)	16	6	9	11	6	14	10	16	16	7	8	12
女性の実施割合	36%	13%	20%	24%	13%	31%	22%	36%	36%	16%	18%	27%
月平均一人の実施時間数(男女)町長部局	10	8	7	7	7	10	10	10	9	6	8	8
月平均一人の実施時間数(女性)町長部局	8	7	5	4	10	9	7	11	11	5	4	5
<b>町長部局(総合診療所)</b>	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
超勤支給職員数(男女)	2	3	1	0	0	0	1	0	4	4	1	3
超勤支給職員数(女性)	2	2	0	0	0	0	1	0	3	4	1	3
女性の実施割合	100%	67%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	75%	100%	100%	100%
月平均一人の実施時間数(男女)	1	3	2	0	0	0	1	0	1	1	1	3
月平均一人の実施時間数(女性)	1	4	0	0	0	0	1	0	1	1	1	3
<b>教育部局</b>	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
超勤支給職員数(男女)教育部局	4	1	1	1	3	2	1	1	4	3	3	2
超勤支給職員数(女性)教育部局	1	1	0	0	1	1	0	0	2	1	1	1
女性の実施割合	25%	100%	0%	0%	33%	50%	0%	0%	50%	33%	33%	50%
月平均一人の実施時間数(男女)教育部局	4.5	7.0	5.0	2.0	11.3	9.0	12.0	15.0	10.3	4.0	6.0	4.5
月平均一人の実施時間数(女性)教育部局	6	7	0	0	25	8	0	0	4.5	2	2	4
<b>消防部局</b>	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
超勤支給職員数(人)	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
月平均一人の実施時間数(時間)	7	7	6	7	8	4	5	6	4	5	4	3

⑧H27.4.1現在の平均勤続年数の男女差 ※任期の定めのない職員に限る

(単位:年)

平成 27 年度	部局名	男性	女性	男女
		町長部局	17.8	18.7
	町長部局(一般職・正)	17.6	21.1	19
	町長部局(一般職・臨)			
	町長部局(診療所・正)	19.1	12.1	14.7
	町長部局(診療所・臨)			
	教育部局(正)	14.1	14.8	17.75
	教育部局(臨)			
	消防部局(正)	17.9	0	17.9
	消防部局(臨)			



①	女性職員の採用割合
②	勤続勤務年数の男女差(又は離職率の男女差)
③	超過勤務の状況(時間外手当が支給されない職員を除く)
④	管理職の女性割合
⑤	各役職段階の職員の女性割合
⑥	男女別の育休取得率・平均取得期間
⑦	男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数
⑧	採用試験受験者の女性割合
⑨	職員の女性割合
⑩	男女別の配置状況
⑪	教育訓練の男女別受講状況
⑫	管理職、男性職員及び女性職員の意識
⑬	約10年度前に採用した職員の男女別継続任用割合
⑭	両立支援制度の男女別利用実績(⑥⑦を除く)
⑮	柔軟な働き方に資する制度の男女別利用実績
⑯	超過勤務の状況(時間外手当等が支給されない職員を除く)
⑰	管理職の女性割合超過勤務の状況
⑱	年次休暇等の取得率
⑲	一つ上の役職段階に昇任した職員の男女割合
⑳	人事評価結果の男女差異
㉑	セクハラ等相談窓口への相談状況
㉒	中途採用の男女別実績
㉓	中途採用者の管理職登用の男女別実績
㉔	臨時・非常勤職員の研修の男女別受講状況
㉕	給与の男女差異