

## 東串良町特定事業主行動計画の実施状況

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）第19条第6項に基づき、東串良町における特定事業主行動計画（第4期）に基づく取り組みの実施状況について、以下のとおり公表します。

あわせて、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第21条の規定に基づき、女性の活躍状況を公表します。

### 1. 女性の活躍推進に関する目標及び状況

#### (1)職員全体に占める女性職員の割合及び採用職員に占める女性職員の割合

【目標】職員全体に占める女性職員の割合を25.0%以上とします。

|         | R1    | R2    | R3    | R4    | R5    |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 職員数     | 91    | 91    | 89    | 90    | 91    |
| うち女性職員数 | 20    | 20    | 18    | 18    | 18    |
| 割合      | 22.0% | 22.0% | 20.2% | 20.0% | 19.9% |
| 採用職員数   | 7     | 4     | 5     | 3     | 4     |
| うち女性職員数 | 3     | 1     | 0     | 0     | 1     |
| 割合      | 42.9% | 25.0% | 0.0%  | 0.0%  | 25.0% |

#### (3)各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

【目標】女性管理職（課長級）の割合を増やします。

| 区分     | 男  |       | 女  |       | 計  |
|--------|----|-------|----|-------|----|
|        | 人数 | 比率    | 人数 | 比率    | 人数 |
| 課長級    | 13 | 92.9% | 1  | 7.1%  | 14 |
| 課長補佐級  | 13 | 86.7% | 2  | 13.3% | 15 |
| 係長級    | 15 | 71.4% | 6  | 28.6% | 21 |
| 主査     | 8  | 72.7% | 3  | 27.3% | 11 |
| 主事・主事補 | 24 | 80.0% | 6  | 20.0% | 30 |
| 計      | 73 | 80.2% | 18 | 19.8% | 91 |

#### (4)係長相当職以上の女性職員の割合

【目標】女性職員の役職登用については、緩やかな増加傾向にありますが、今後も家庭環境等に配慮しつつ、職員の経験、能力等を総合的に勘案し、積極的な役職登用を行います。なお、数値目標として、係長相当職以上の女性職員の割合を20.0%以上とします。

|        | R1    | R2    | R3    | R4    | R5    |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 職員数    | 53    | 50    | 49    | 51    | 50    |
| うち女性職員 | 7     | 7     | 9     | 10    | 9     |
| 割合     | 13.2% | 14.0% | 18.4% | 19.6% | 18.0% |

## 2. 職員の勤務環境に関する目標及び状況

### (1)男女別の育児休業取得率

【目標】 育児休業取得に対する職場全体の理解を高め、男性職員の育児休業取得率を10.0%以上とします。

|      | R1     | R2     | R3     | R4     | R5     |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 男性職員 | 0.0%   | 0.0%   | 0.0%   | 0.0%   | 0.0%   |
| 女性職員 | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

### (2)男性職員の配偶者出産特別休暇取得率

【目標】 子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、父親となる職員に対し、配偶者が出産する際の特別休暇について周知し、男性職員の積極的な育児参加の推進に努めます。なお、この配偶者出産特別休暇の目標取得率は100%とします。

|     | R1   | R2    | R3    | R4   | R5   |
|-----|------|-------|-------|------|------|
| 取得率 | 0.0% | 50.0% | 33.3% | 0.0% | 0.0% |

※取得率は、取得者数の割合であり、取得日数は問わない。

### (3)月平均超過勤務時間

【目標】 定時退庁日を設定し、町内放送により定時退庁を促すほか、PCの強制シャットダウンや巡回指導を行い、定時退庁の徹底を図ります。なお、常勤職員の平均超過勤務時間の目標を月5.0時間以下とします。

|               | R1     | R2    | R3    | R4    |
|---------------|--------|-------|-------|-------|
| 月平均<br>超過勤務時間 | 11.0時間 | 7.2時間 | 5.4時間 | 5.5時間 |

※平成28年12月1日より、職員のワークライフバランスの充実に向け、ノー残業デイ（毎週水曜、給与日、賞与日）を設け、職員の健康増進及び業務の効率向上を図っています。

### (4)年次有給休暇の取得

【目標】 計画的な年次有給休暇の取得促進を図るため、管理職職員に年次有給休暇の取得促進の趣旨を周知するとともに、職場の業務予定について職員への早期周知を図り、年次有給休暇を取得しやすい職場づくりを行います。なお、年次有給休暇の目標平均取得日数は15日以上とします。

|        | R1   | R2   | R3   | R4   |
|--------|------|------|------|------|
| 平均取得日数 | 9.6日 | 9.1日 | 9.5日 | 8.7日 |