

**女性活躍推進法に基づく  
特定事業主行動計画**

**玉 城 町**

# 玉城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

令和2年4月1日  
玉城町長  
玉城町議会議長  
玉城町教育委員会  
玉城町選挙管理委員会  
玉城町農業委員会

玉城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19条に基づき、玉城町長、玉城町議会議長、玉城町教育委員会、玉城町選挙管理委員会及び玉城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、令和2年4月1日から令和7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

当町では、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している。

## 3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第19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、町議会事務局、町教育委員会事務局、町選挙管理委員会事務局及び農業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、町長部局、町議会事務局、町教育委員会事務局、町選挙管理委員会事務局及び農業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を掲げている。

#### ◆把握する項目の状況（平成31年1月～令和元年12月）

##### (1) 採用した職員に占める女性職員の割合

区 分	全 体	女 性	男 性
採用者数	9人	5人	4人
採用割合	100%	55.6%	44.4%

※採用割合は、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

##### (2) 平均した継続勤務年数の男女の差異（令和元年12月現在）

区 分	男 性	女 性	比 較
勤続年数	14.94年	13.81年	▲1.13年

##### (3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

区 分	職員一人当たり
1月	8.85時間
2月	9.78時間
3月	12.09時間
4月	12.14時間
5月	8.23時間
6月	7.31時間
7月	11.46時間

区 分	職員一人当たり
8月	6.31時間
9月	10.69時間
10月	8.99時間
11月	8.58時間
12月	6.79時間

(4) 管理的地位にある職員にしめる女性職員の割合

区 分	全 体	女 性	男 性
対象者数	39人	13人	26人
割合	100%	<b>33.3%</b>	66.7%

※割合は、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区 分		全 体	女 性	男 性
係員級	人数	110人	68人	42人
	割合	100%	<b>61.8%</b>	38.2%
主任級	人数	8人	4人	4人
	割合	100%	<b>50.0%</b>	50.0%
係長級	人数	4人	1人	3人
	割合	100%	<b>25.0%</b>	75.0%
主幹級	人数	7人	4人	3人
	割合	100%	<b>57.1%</b>	42.9%
課長補佐級	人数	16人	7人	9人
	割合	100%	<b>43.8%</b>	56.2%
課長級	人数	15人	6人	9人
	割合	100%	<b>40.0%</b>	60.0%
参事級	人数	8人	0人	8人
	割合	100%	<b>0%</b>	100%

※割合は、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

区 分	女 性	男 性
対象人数	12人	10人
取得人数	12人	0人
取得率	100%	0%
平均取得期間	744.8日	—

(7) 男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

対象人数	3人
取得人数	2人
取得率	66.7%
平均取得期間	1日

◆目標設定

目標①

令和6年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、令和元年実績(33.3%)から6.7%引き上げ、40%以上にする。

目標②

令和6年度まで、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を、令和元年実績(66.7%)を概ね維持し、65%以上にする。

目標③

令和6年度まで、平均継続勤務年数の差異を、令和元年実績(1.13年)から0.13年縮減し、1年未満にする。

#### 目標④

令和6年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、令和元年実績（月9.27時間）から、約10%縮減し、月8時間以下にする。

#### 目標⑤

令和2年度から令和6年度までの間、定時退庁日（ノー残業デー）に定時退庁する職員の割合を毎年度90%以上にする。

### 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組及び実施時期

「3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標」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、町長部局、町議会事務局、町教育委員会事務局、町選挙管理委員会事務局及び農業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を掲げている。

#### 目標①③に対する取組

令和2年度以降も継続し、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とともに、女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。

#### 目標②③に対する取組

令和2年度以降も継続し、出産を控えている全ての男女職員に対し、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇等）の活用促進に努める。

#### 目標④⑤に対する取組

令和2年度から更に、業務に応じた人事の適正配置等を検討し、各職員の業務量の平準化を図るとともに、取組の結果も踏まえ、ワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくりに努め、時間当たりの生産性を重視した人事

評価を実施する。

また、毎週月・水・金曜日の定時退庁日（ノー残業デー）を継続し、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する。