

土庄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3月 日
土庄町長
土庄町議会議長
土庄町教育委員会
土庄町選挙管理委員会
土庄町農業委員会
土庄町代表監査委員

土庄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、土庄町長、土庄町議会議長、土庄町教育委員会、土庄町選挙管理委員会、土庄町農業委員会、土庄町代表監査委員（以下、「関係部局」という。）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、庁内において関係部局の有機的な連携や緊密な調整を行い、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

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、関係部局において、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、関係部局において、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を、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

【1】採用関係

①取り組みを進めていく上での視点

採用者に占める女性職員の割合は、事業主ごとに様々であるが、多くの女性が活躍できるよう、その入口となる女性職員の採用の拡大は当然ながら重要である。

公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験の女性受験者・合格者の拡大に向け、職務・職員の魅力等を伝えるための積極的な広報活動を実施する必要がある。

あわせて、多様な人材確保等の観点から、育児等を理由に中途退職した女性が再度公務において活躍できる取り組みを進めることも重要である。

②現況の分析

●過去3年間における採用試験受験者と採用職員の実績

区分	H24年度		H25年度		H26年度		区分計		
	申込者	採用者	申込者	採用者	申込者	採用者	申込者	採用者	
一般行政事務	男	14	3	13	4	21	6	48	13
	女	12	2	6	1	13	2	31	5
社会福祉士	男	1	0	0	0	—	—	1	0
	女	4	1	1	1	—	—	5	2
保健師	男	0	0	0	0	0	0	0	0
	女	0	0	1	1	0	0	1	1
保育士	男	1	0	4	1	4	0	9	1
	女	10	3	10	3	14	4	34	10
介護支援専門員	男	0	0	3	1	0	0	3	1
	女	10	10	1	1	1	1	12	12
看護師	男	1	1	2	2	1	1	4	4
	女	8	8	3	3	2	2	13	13
医師	男	1	1	2	2	1	1	4	4
	女	0	0	0	0	0	0	0	0
言語聴覚士	男	—	—	—	—	0	0	0	0
	女	—	—	—	—	1	1	1	1
理学・作業療法士	男	1	1	—	—	4	1	5	2
	女	0	0	—	—	1	0	1	0
臨床工学士	男	1	1	—	—	—	—	1	1
	女	0	0	—	—	—	—	0	0
技能労務職	男	3	1	—	—	—	—	3	1
	女	0	0	—	—	—	—	0	0
合計	男	<u>23</u>	<u>8</u>	<u>24</u>	<u>10</u>	<u>31</u>	<u>9</u>	<u>78</u>	<u>27</u>
	女	<u>44</u>	<u>24</u>	<u>22</u>	<u>10</u>	<u>32</u>	<u>10</u>	<u>98</u>	<u>44</u>

●職員の女性の割合（平成 26 年 4 月 1 日現在）

区 分	全職員数（人）	うち女性	女性職員比率（%）
事業所全体	264	140	53.0
うち一般行政職	111	22	19.8

※ここでいう一般行政職とは、税務職および企業職の一般行政職に準ずる職員を含む。

本町における平成 26 年 4 月 1 日現在の女性職員の割合は、53%とほぼ半数の状況であり、一般行政職では、19.8%となっている。職員の採用については、関係法令に基づき公正平等な職員の採用を実施している。

③今後の取り組み

仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介など、女性が活躍できる職場であることをホームページ等で広報する。

女性職員との意見交換の場を設け、女性が働きやすい職場環境の整備に努める。

④数値目標

公正平等な採用試験のもと、平成 32 年度までに、職員に占める女性割合を、20%以上にする。

【2】配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

①取り組みを進めていく上での視点

女性職員の登用を阻害する要因として、育児による時間制約等により十分な職務経験が蓄積できないことやロールモデルとなる先輩職員が少ないこと等が考えられる。

キャリア形成を図るために、職域拡大等による多様な職務機会の付与や、能力・意欲向上のための研修に参加させること、他市町村の事例等を通じて、女性職員の意欲向上、計画的な育成やキャリア形成支援に努めることが重要である。

②現況と分析

●役職別在職状況（平成26年4月1日現在）

区分	総数（人）	うち女性 （人）	女性比率 （%）	うち一般行政職		
				総数（人）	うち女性（人）	女性比率（%）
町長部局課長級	15	2	13.3	13	1	7.7
議会課長級	1	0	0.0	1	0	0.0
教育委課長級	2	0	0.0	2	0	0.0
選管会課長級	—	—	—	—	—	—
農業委課長級	—	—	—	—	—	—
監査委課長級	—	—	—	—	—	—
課長級計	18	2	11.1	16	1	6.3
町長部局補佐級	17	8	47.1	10	1	10.0
議会補佐級	—	—	—	—	—	—
教育委補佐級	13	8	61.5	5	0	0.0
選管会補佐級	—	—	—	—	—	—
農業委補佐級	—	—	—	—	—	—
監査委補佐級	—	—	—	—	—	—
課長補佐級計	30	16	53.3	15	1	6.7
管理的地位に ある職員合計	48	18	37.5	31	2	6.5
町長部局係長級	32	13	40.6	18	3	16.7
議会係長級	—	—	—	—	—	—
教育委係長級	12	8	66.7	4	2	50.0
選管会係長級	—	—	—	—	—	—
農業委係長級	—	—	—	—	—	—
監査委係長級	—	—	—	—	—	—
係長級	44	21	47.7	22	5	22.7
合 計	92	39	42.4	53	7	13.2

本町における管理的地位にある職員のうち課長級に占める女性職員は2名で、女性比率は11.1%、課長補佐級に占める女性職員は16名で、女性比率は53.3%である。また、係長級に占める女性比率は47.7%となっている。管理的地位にある職員の女性割合を高めるためには、より下位クラスの人材プールを計画的に形成することが求められる。

③今後の取り組み

出産・子育てなど個々の女性職員の事情を考慮し、柔軟な人事プランを作成する。
積極的に女性職員を研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）へ派遣する。

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。

④数値目標

適材適所の観点のもと、管理的地位にある女性職員の割合を、26 年度の実績を維持し、20%を下回ることはないようにする。

今後も、係長相当職以上の女性の割合を、26 年度の実績を維持し、40%を下回ることはないようにする。

【3】長時間勤務関係

①取り組みを進めていく上での視点

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠である。中でも長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となるものである。

時間に制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、男女を通じて長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの生産性を高め、組織の競争力を高めることにも貢献するものであることから、これまでの価値観・意識を大きく改革するとともに、職場における仕事の抜本的な改革を進めることが重要である。

②現況の分析

●職種別一人当たりの超過勤務時間の月平均(平成 26 年度実績)

(時間)

超過勤務時間	全体	一般行政	技能労務	税務	福祉	教育	企業	医師	医療技術	看護/保健	臨時/嘱託
一人当たり月平均時間	8.9	7.6	9.6	5.6	5.1	1.9	21.3	21.6	8.4	26.2	4.9

本町における職種別の一人当たりの超過勤務時間の月平均時間は、表のとおりである。看護・保健師職が最も多く 26.2 時間となっており、医師職、企業職も 20 時間を超えている。これは、医療の現場での人員不足が考えられる。また、企業職は水道課の職員であり、夜間や休日の突発的な工事等によるものだと考えられる。職種間に偏りが見られるため、人員の配置や機構など抜本的な見直しが必要である。

③今後の取り組み

平成 32 年度までに、毎週水曜日のノー残業デーの取り組みを推進し、早期退庁を勧奨する。

平成 28 年度より、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、時間当たりの生産性を重視した人事評価を実施する。

④数値目標

平成 32 年度までに、職種別一人当たりの超過勤務時間の月平均時間の差を 20%以内にする。

今後も、職種別一人当たりの超過勤務時間の月平均時間 45 時間未満を維持する。

【4】家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

①取り組みを進めていく上での視点

仕事と家庭の両立支援制度の導入は進んでいるものの、職員が当該制度を利用しながらワーク・ライフ・バランスを実現しつつ職場において活躍していくためには、いまだに障害がある場合も多い。

職場では、育児・家事・介護等の家庭責任のために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい風土がある。これからの急速な少子高齢化の時代においては、男女ともに、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加する。また、男性が家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性職員自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられる。このため、管理的地位にある職員等に対する意識啓発のための取り組みや男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の取得促進等により、男性職員の家庭生活への関わりを推進すること、男女を問わず両立支援制度の利用時、育児休業等の取得中や復帰後の各段階を通じて職員の状況に応じたきめ細かい対応や配慮を行うこと等により、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備する必要がある。

②現況と分析

●平均継続勤務年数（平成 27 年 4 月 1 日現在）

（年）

平均勤続年数	全体	一般行政	技能労務	税務	福祉	教育	企業	医師	医療技術	看護/保健	臨時/嘱託
女性	14年4ヶ月	11	5	20	14	11	-	8	14	15	6.4
男性	14年7ヶ月	16	19	6	-	6	11	8	9	3	7

●男女別の育児休業取得率（平成 27 年 4 月 1 日現在）

（%）

育児休業取得等	一般行政	技能労務	税務	福祉	教育	企業	医師	医療技術	看護/保健	臨時/嘱託
女性	100	-	100	100	100	-	-	100	100	-
男性	0	-	0	-	0	-	0	0	0	-

●男女別の育児休業平均取得期間（平成 27 年 4 月 1 日現在）

（月）

育児休業取得等	一般 行政	技能 労務	税務	福祉	教育	企業	医師	医療 技術	看護 /保健	臨時 /嘱託
女性	34	-	29	18	19	-	-	10	14	-
男性	0	-	0	-	0	-	0	0	0	-

●男性職員の配偶者出産休暇及び育児休暇参加のための休暇の取得状況

（日）

平成 26 年度中に新たに育児休業が 取得可能となった男性職員数	配偶者出産休暇を取得 した職員数	育児参加のための休 暇を取得した職員数	取得率（%）
4	1	0	25

継続勤務年数を見てみると、男性職員の平均 14 年 7 ヶ月に比べ、女性職員は 14 年 4 ヶ月とほぼ同年数勤めており、女性にとって出産・子育て等をしながら働き続けることを支援している職場であることがわかる。

男性職員の育児休業取得者は、実績がなく男性にとって休暇を取得し難い雰囲気職場であると考えられる。

③今後の取り組み

平成 28 年度より、組織として、イクメン・イクボスなど男性職員の育児参画を推進する。

平成 28 年度より、出産を控えている全ての男女に対し、管理職員（又は人事部局）による面談を行い、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）の活用促進を行う。

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のため、所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。

平成 28 年度より、男性の育児休業取得の促進に向けて、積極的に啓発を行う。

④数値目標

平成 32 年度までに、男性職員の育児休業取得を目指す。

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取得割合を 30%以上にする。

用語の解説

●ロールモデル

役割を担うモデル。模範。手本。

●ワーク・ライフ・バランス

「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる」ことを指す。

●イクメン

育児に積極的な男性。

●イクボス

男性の従業員や部下の育児参加に理解のある経営者や上司。