

女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画

平成28年度～平成32年度

早川町

平成28年4月

早川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1日

早川町

早川町議会

早川町教育委員会

早川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、早川町、早川町議会、早川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、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、町長部局、議会事務局、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、改善すべき状況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、議会事務局、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、公務部門においては、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。

今後さらに人物本位の選考により、意欲と能力のある有意な女性を幅広く採用できるよう、採用試験の女性受験者・合格者の拡大に努めます。

また、知識・経験を蓄積した女性の出産・育児等による離職を防ぐため、継続雇用を促進することにより、優秀な人材確保に取り組みます。

②現況の分析

●過去5年間における採用試験受験者と採用職員の実績

単位：人

区分		H22年度		H23年度		H24年度		H25年度		H26年度		合計	
		受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者
一般事務職	男	0	0	2	1	0	0	2	2	0	0	4	3
	女	0	0	2	1	0	0	1	0	0	0	3	1
保育士職	男	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	女	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
保健師職	男	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
土木職	男	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

●職員の女性の割合（平成27年4月1日現在）

区分	全職員数 (人)	うち女性	女性職員比率 (%)
計	45	15	33.3

③今後の取り組み

平成28年度より、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。

平成29年度より、仕事と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。

平成29年度までに、出産、育児、介護等を理由に退職した元女性職員が、再受験できるよう受験資格（年齢制限）の緩和について検討する。

④数値目標

平成32年度までに、女性の採用試験の受験者数を、平成26年度の実績（0人）より3人引き上げ、受験者総数に占める女性割合を30%以上にする。

平成32年度までに、採用者の女性割合を、平成26年度の実績（0%）より20%以上引き上げ、2割以上にする。

平成32年度までに、職員に占める女性割合を、平成26年度の実績（33.3%）より2%

引き上げ、35%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、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27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	5	1	20.0	5	1	20.0
議会課長級	1	0	0.0	1	0	0.0
教育委員会課長級	1	0	0.0	1	0	0.0
管理職計	7	1	14.3	7	1	14.3
町長部局補佐級	11	3	27.3	11	3	27.3
議会補佐級	—	—	—	—	—	—
教育委員会補佐級	1	1	100.0	1	1	100.0
課長補佐級計	12	4	33.3	12	4	33.3
町長部局係長級	7	2	28.6	6	1	16.7
議会係長級	—	—	—	—	—	—
教育委員会係長級	3	0	0	3	0	0
係長級	10	2	20.0	9	1	11.1
合計	29	7	24.1	28	6	21.4

本町における管理的地位にある職員に占める女性職員は1名で、女性比率は14.3%という状況である。課長補佐級に占める女性比率は33.3%、係長級に占める女性比率は20.0%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

平成 28 年度より、出産・子育てなど個々の女性職員の事情に応じて、個別に育成方針を立てるなど、柔軟な人事プランを作成する。

平成 28 年度より、女性職員のみを対象とするセミナーや女性職員向けキャリアデザイン研修などへの参加を積極的に呼びかける。

平成 29 年度より、女性職員の積極的な登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともに、その能力を十分発揮できるよう適材適所の人事配置に努める。

④数値目標

平成 32 年度までに、管理的地位にある職員に占める割合を、20%以上にする。

平成 32 年度までに、係長相当職以上の女性の割合を 25%以上にする。

【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。

子育て中の職員だけでなく、家庭での生活が充実することは全ての職員が持てる能力を十分に発揮し、職務能率の向上にもつながります。

また、健康維持や醸成の職場生活における活躍推進の観点からも時間外勤務の縮減や適切な休暇の取得は必要であると考えます。

②現況の分析

●職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（平成 27 年度実績）

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
合計時間	86	102	235	172	122	158
平均値	2.3	2.7	6.2	4.5	3.2	4.2
月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
合計時間	214	184	28	100	28	162
平均値	5.6	4.8	0.7	2.6	0.7	4.3

●年次休暇の平均取得時間（平成 27 年実績）

全職員	うち男性職員	うち女性職員
12日5時間	13日3時間	11日1時間

●年次休暇の平均消化率（平成27年実績）

全職員	うち男性職員	うち女性職員
32.2%	33.6%	27.1%

本町における一人当たりの各月ごとの超過勤務時間は、表のとおりである。6月が最も多く6.2時間となっているが、平均すると3.5時間程度となり決して多いとは言えない。

年次休暇の取得率は、12日と5時間で消化率は32.2%となっている。また、男性職員の育児休業取得については、実績がない。

③今後の取り組み

平成28年度より、管理職による定時退庁及び早期退庁の率先垂範を行うとともに、職員の業務分担の見直しを定期的に行い、業務量の平準化に努める。

平成28年度より、年次休暇の取得目標を前年+1日と定め、各職員への徹底を図る。

平成28年度より、子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における休暇の取得を推進し、所属長は職場内における応援体制の確立等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努める。

④数値目標

平成32年度までに、年次休暇の平均取得時間を14日（70%）以上にする。

【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）

職員全体	男性職員	女性職員
18 年 3 ヶ月	19 年 1 ヶ月	16 年 8 ヶ月

●男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成 28 年 1 月 1 日現在）

	育児休業対象者	育児休業中	復帰者	取得率	平均取得期間
男	0	0	0	0.0	—
女	2	1	1	50.0	11 ヶ月

●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

平成 27 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 (A)	配偶者出産休暇を取得した職員数 (B)	育児参加のための休暇を取得した職員数 (C)	配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した職員数 (D = B + C - 両休暇とも取得した職員数)	配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて 5 日以上取得した職員数 (E)
0	0	0	0	0

継続勤務年数を見てみると、男性職員の平均 19 年 1 ヶ月に比べ、女性職員の 16 年 8 ヶ月と短いことがわかる。これは、【1】採用関係でも述べたように、ここ数年女性職員の採用が少なく、勤務年数の短い女性職員が多いことが要因と考えられる。

男性職員の育児休業取得者、配偶者出産・育児参加休暇取得者については、実績がない。

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、育児休業等の両立支援制度を利用したことのみによって、昇格・昇給

に不利益とならないよう取り扱う。

平成 29 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所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。

④数値目標

平成 32 年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を 5%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取得割合を 10%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。

●キャリアデザイン

自分の職業人生を自らの手で主体的に構想・設計＝デザインすること。

●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。