

# 川俣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 8 月

川 俣 町 長  
川 俣 町 議 会 議 長  
川俣町選挙管理委員会  
川俣町代表監査委員  
川俣町教育委員会  
川俣町農業委員会

川俣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「女性活躍推進法」という。）第 15 条の規定に基づき、川俣町長、川俣町議会議員、川俣町選挙管理委員会、川俣町代表監査委員、川俣町教育委員会、川俣町農業委員会が策定する特定事業主行動計画である。

## 1 計画の目的

近年の急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化等の社会経済情勢の変化に対応していくためには、自らの意思によって職業生活を営み、または営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっていることから、平成 27 年 9 月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が施行されました。この法律に基づき、女性の活躍推進の取り組みを着実に前進させるため、民間事業主や地方公共団体等は女性職員の活躍推進に向けて、職場における問題点を把握し改善に向けて目標を達成できるよう行動計画の策定が義務付けられました。

このことから、本町においても行動計画を策定し、男女の区別なく家庭生活との調和を図りながら、個性と能力を発揮できる職場環境を構築していくことで、女性職員のますますの活躍推進が図れるよう目標の達成を目指します。

## 2 計画期間

本計画の期間は、平成 28 年度から平成 32 年度までの 5 年間とする。

## 3 計画推進体制の整備等

職員一人一人が、各々の立場でその個性と能力を存分に発揮できる職場環境を構築していくため、管理職を中心として職場全体で進行管理に取り組むものとする。また、実効性を優先するものとし、必要に応じて適宜計画を見直すこととする。

#### 4 女性職員の活躍における現状と活躍推進に向けた取組み

女性活躍推進法第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）第2条に基づき、本町の女性職員の職業生活における活躍に関する状況等について、現状を把握するとともに課題の洗い出しとその分析を行った。この結果を踏まえ、次のⅠ、Ⅱを目標に掲げ取組むものとする。

### Ⅰ 女性職員の登用推進

#### 【基本の現状】

本町の女性職員の割合の推移は次のとおり（特別職を除く）

	男性	女性	女性割合		
			うち幼稚園	幼稚園除く	
平成27年度	84人	44人	9人	34.4%	27.3%
平成26年度	82人	46人	8人	35.9%	29.7%
平成25年度	82人	43人	8人	34.4%	28.0%
平成24年度	80人	42人	10人	34.4%	26.2%
平成23年度	74人	42人	11人	36.2%	26.7%

※幼稚園は職員の100%が女性であり本庁職員と職制も異なるため、参考として幼稚園職員を除いた女性割合も表示した。

#### （1）女性職員の管理職への登用

本町における課長相当職に占める女性割合の推移は次のとおり

	課長数			女性割合
		男性	女性	
平成27年度	11人	11人	0人	0%
平成26年度	11人	11人	0人	0%
平成25年度	11人	11人	0人	0%
平成24年度	11人	11人	0人	0%
平成23年度	10人	10人	0人	0%

本町における女性職員の課長相当職への登用は、直近5年間において0%の状況となっている。年齢構成や男女職員数の割合等により、平成11年度末を最後に、以降、女性職員は登用されていない状況となっている。

#### 【数値目標】

平成32年度までに、課長相当職に占める女性の割合10%を目指す。

## (2) 女性職員の係長以上の役職への登用

本町の係長職以上の役職に占める女性割合の推移は次のとおり（課長相当職を除く）

	係長以上（課長相当職除く）						女性割合
	男性		女性				
		内課長補佐		内課長補佐		内課長補佐	
平成 27 年度	37 人	22 人	27 人	16 人	10 人	6 人	27.0%
平成 26 年度	37 人	22 人	27 人	16 人	10 人	6 人	27.0%
平成 25 年度	35 人	22 人	26 人	17 人	9 人	5 人	25.7%
平成 24 年度	33 人	20 人	26 人	16 人	7 人	4 人	21.2%
平成 23 年度	34 人	23 人	27 人	19 人	7 人	4 人	20.6%

※課長補佐職はほとんどが係長職を兼務しているため内数で表示している。

課長相当職を除く役職については、「課長補佐」、「係長」それぞれにおいて目標を設定すべきところであるが、本町の場合ほとんどが係長職との兼務であるため、課長補佐及び係長職を合わせて検討するのが現実的である。現状を分析すると平成 23 年度から 20%以上で推移し、平成 26 年度以降は 27.0%となり係長職以上への女性職員の登用が増加していることが見られる。しかし、今後の本計画の期間以降 7～8 年間は、年齢階層において女性職員数が極端に少ないことから一定程度年齢を引き下げた登用も考慮しなければならないところである。

### 【数値目標】

平成 32 年度までに、課長相当職を除く係長以上の職に占める女性職員の割合を 30%とする。課長補佐職には、性別にかかわらず適材を配置するものとするが、課長相当職とする女性職員を見据えた配置をすることが必要である。

### 【目標達成のための取組み】

- ・女性職員の割合増加のためには、採用時に女性採用を増やすことが端的であるが、性別にかかわらず優秀な人材確保を図りながら取り組むものとする。
- ・各役職への登用は、性別にとらわれず能力に応じて行うものとする。
- ・人事異動において将来的な役職への登用を意識し、慣例によることなく各部門での経験が得られるよう考慮しながら取り組むものとする。
- ・女性職員が積極的にキャリアアップのための研修に参加できるよう配慮する。
- ・女性が生き生きと働き続けるためには、何よりも本人の意思が大切であるが、産休・育児休業・子育て期を考慮した業務分担等の配慮により、生き生きと働き活躍するための意欲向上につなげるものとする。

## Ⅱ 仕事と生活が両立できる環境の整備

### (1) 超過勤務時間の状況

#### ①月別・男女別（平成 27 年度）

単位：時間

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
男性	26.6	23.6	24.3	24.7	23.3	38.3	18.3	25.4	20.9	29.6	26.6	25.8	21.2
女性	23.0	18.5	22.1	16.1	14.8	21.1	15.1	14.6	17.6	21.9	21.4	18.8	15.6

※平均は個人別年平均の平均値。休業・退職者及び幼稚園職員を除く。

#### ②月平均時間数別・男女別（平成 27 年度）

	対象人数	40時間以上	30～40時間未満	20～30時間未満	10～20時間未満	1～10時間未満
男性	56人	8人	5人	12人	16人	15人
女性	29人	1人	2人	5人	8人	13人

※休業・退職者及び幼稚園職員を除く。

女性が生き生きと職場で活躍し続けるためには、家庭生活との両立が必要不可欠であるが、その阻害となりうる超過勤務時間の月平均を男女別で見ると、上記のとおりであり、月平均は復興事業等の対応等により男性が 5.6 時間上回っている。

#### 【数値目標】

平成 32 年度まで男女とも月平均超過勤務時間について 4 割程度の減を目指す。

（男 13 時間／月、女 10 時間／月）

#### 【目標達成のための取組み】

- ・所属長は業務管理を徹底し、必要に応じて業務分担の見直しを行い平準化を推進し、事務事業量に応じた人員数を把握する。
- ・事業の目的及び効果、必要性等について十分に検討のうえ事務事業の整理を図るとともに、可能な限り事務処理の簡素合理化を推進する。
- ・毎週水曜日のノー残業デーの取組みを徹底する。

### (2) 男女別育児休業取得率・平均取得期間

	対象者数	取得者数	取得率	平均取得日数
男性	6人	0人	0.0%	0日
女性	3人	3人	100.0%	253日

※平成 25 年度～平成 27 年度の出産を対象

※男性は配偶者が出産した人数

女性職員の取得率は100%となり、また平均取得期間についても253日と、制度が活用できていると見られる。一方で、男性職員の取得率は0%となっているが、本町職員同士の婚姻でない限り本職場における女性職員の活躍には寄与するものではないが、職場の雰囲気として男性職員も取得する環境が醸成されれば、女性職員はさらに取得しやすくなると考えられ、これにより第2子以降の出産を計画的に検討する可能性が高まることが期待される。また、育児休業を取得する男性職員の配偶者が、社会で活躍する機会の確保に寄与する効果も期待できる。

**【数値目標】**

平成32年度までに男性職員の育児休業取得を促すとともに、女性職員の取得率は100%の維持を目指す。

**【目標達成のための取組み】**

- ・管理職を中心に職場の意識改革を図り、取得に際し事務分担を見直す等、必要に応じ弾力的な対応ができ、安心して取得できる環境づくりを目指す。
- ・制度等の周知を図るとともに、対象となる職員に対しては制度の説明と取得の勧奨を行う。

(3) 男性職員の配偶者出産休暇の取得率・平均取得日数

	対象者数	取得者数	取得率	取得者平均日数
配偶者出産休暇	6人	5人	83.3%	2.2日

※平成25年度～平成27年度の取得実績

分析年度における配偶者の出産にかかる休暇の取得率は83.3%で、対象者6名中5人が取得している。取得しなかった職員1名は、出産日が平成27年度のシルバーウィークに重なったため取得の必要が無くなったことが理由となっている。

出産への立ち会いや産後の母子へ関わることは、父親として重要なことであり、家庭生活での役割及び育児への参加においても大切なことである。また、父親が適切に子育てに関われるよう、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指すことで、男女が生き生きと職場で活躍できるようになるものと期待できる。

**【数値目標】**

平成32年度までに男性職員の配偶者出産休暇の取得率100%を目指す。

**【目標達成のための取組み】**

- ・ 休暇制度の周知及び取得促進のための説明を図る。
- ・ 所属内における業務予定等の共有化などの調整を図り、安心して取得できる環境作りに努める。
- ・ 男性職員の積極的な育児参加を促すため随時啓発を行う。