

佐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

佐 川 町

佐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

佐 川 町 長

佐 川 町 議 会 議 長

佐 川 町 選 挙 管 理 委 員 会

佐 川 町 代 表 監 査 委 員

佐 川 町 農 業 委 員 会

佐 川 町 教 育 委 員 会

佐川町における女性職員の活躍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、佐川町長、佐川町議会議長、佐川町選挙管理委員会、佐川町代表監査委員、佐川町農業委員会及び佐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

佐川町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため女性職員の活躍推進委員会を総務課内に設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの実施状況・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、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局及び教育委員会事務局の全部局において、平成26年度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。

【1】採用・配置・育成・評価及び登用に関すること

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。

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。

また、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参加を促進すること、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。

1. 現状の分析

(1) 採用した職員に占める女性の割合

平成 26 年度に実施した町職員採用試験に基づく、平成 27 年度の職員の採用人数は、女性が 6 人、男性が 3 人、計 9 人であり、男女の割合は、女性が 66.7%、男性が 33.3%であった。

過去 3 年間の採用状況を見ても、採用した職員に占める女性職員の割合は男性職員に比べて高くなっており、継続的に女性職員の採用が行われていることがわかる。

◆過去3年間における採用職員の実績

区 分		H25 年度	H26 年度	H27 年度	合 計
一般職	男	3	1	1	5
	女	2	3	4	9
*専門職	男	2	0	2	4
	女	1	0	2	3
技能職	男	0	0	0	0
	女	0	1	0	1
全 体	男	5	1	3	9
	女	3	4	6	13

*専門職…技師、保健師、保育士

(2) 町職員の女性の割合

平成 27 年 4 月 1 日時点で、本町職員の男女の人数は、女性が 66 人、男性が 63 人である。女性職員の占める割合は、過去 3 年間、増加する傾向にあり、平成 26 年が 48.4%で、平成 27 年には 51.2%と男性職員を上回る結果となった。

◆職員の女性の割合（基準日：4 月 1 日 年度途中の退職者含む）

区 分	H25 年	H26 年	H27 年
全 職 員 数 (人)	125	126	129
う ち 女 性 (人)	59	61	66
女性職員比率(%)	47.2	48.4	51.2

(3) 管理的地位にある職員の占める女性職員の割合（平成 26 年度実績）

課長補佐相当職以上の職員は 26 人である。そのうち女性が 7 人、男性 19 人となっており、管理的地位にある職員に占める女性の割合は 26.9%となっている。

	全 体
女 性 の 管 理 職 数 (人)	7
管 理 職 数 (人)	26
管理職に占める女性職員の割合(%)	26.9

(4) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（平成 26 年度実績）

係長相当職以上の職員は、女性が 13 人、男性が 29 人となっており、係長相当職以上の職員に占める女性の割合は 31.0%、男性が 69.0%となっている。

	課 長	課長補佐	係 長	計
女 性 の 管 理 職 数 (人)	1	6	6	13
各 役 職 者 数 (人)	12	14	16	42
各役職に占める女性職員の割合(%)	8.3	42.9	37.5	31.0

2. 課題

- 職員採用は、競争試験により行われるため、採用年や職種によって女性割合は変わるが、ここ数年、採用割合における女性の割合は高い傾向にある。今後も引き続き、性別にかかわることなく優秀な人材の確保に向けた取り組みを行うこと。

- 女性の能力の活用や組織の活性化等の観点から、毎年度人事異動において女性職員の登用に取り組んでいる。現状として課長補佐相当職以上の女性の割合は26.9%となっている。今後は、研修等を通じ人材育成に取り組みながら、より一層、女性登用を進める必要がある。

3. 今後の取り組み

平成28年度から以下の事項について取り組みを進めることとする。

- ① 女性職員のみを対象とする研修や外部研修（自治大学校や市町村アカデミー等）への派遣の参加促進を行う。
- ② 女性職員を多様なポストに積極的に配置する。
- ③ 係長、課長補佐及び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

以上のような取り組みを通じて、平成32年度までに、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を30%以上、係長相当職以上の女性の割合を40%以上にする。

【2】継続勤務及び仕事と家庭の両立に関すること

佐川町男女共同参画計画の策定や、研修等により職員には仕事と家庭の両立に関する意識が浸透しているが、職員がワーク・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、まだまだ乗り越えていかなければならない障害も多い。

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、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。

1. 現状の分析

(1) 平均継続勤務年数の男女の差

継続勤務年数は、男性職員の平均 21.0 年に対して、女性職員は 17.5 年であり、男女の差異は 83.3%であった。この要因は、技能職において勤務年数の短い職員が多いことが考えられる。技能職職員を除くと男女において大きな差は認められない。

また、結婚や出産で退職する女性職員もいない状況にある。

	全 体	一般職	専門職	技能職
女性の平均継続勤務年数(年)	17.5	20.2	9.1	15.4
男性の平均継続勤務年数(年)	21.0	21.1	10.6	24.1
男 女 の 差 異 (%)	83.3	95.7	85.8	63.9

(2) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成 26 年度中に出産または配偶者が出産した職員の育児休業の取得状況については、出産した女性職員は 4 人で、全員が育児休業を取得しており、取得率 100%となっている。一方、配偶者が出産した際の、男性職員の育児休業の取得は、対象者は 1 人で、育児休業は取得していない。

(女性)

	全 体	一般職	専門職	技能職
取 得 人 数 (人)	4	1	3	0
育児休業取得可能となった人数(人)	4	1	3	0
育 児 休 業 取 得 率 (%)	100.0	100.0	100.0	-

(男性)

	全 体	一般職	専門職	技能職
取 得 人 数 (人)	0	0	0	0
育児休業取得可能となった人数(人)	1	1	0	0
育 児 休 業 取 得 率 (%)	0.0	0.0	-	-

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

上述したように、育児休業取得可能となった男性職員は 1 人であったが、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇は取得していない。

2. 課題

- 平成 26 年度中における女性職員の育児休業の取得率は、100%となっており、各職場において、妊娠している職員や子どもを育てている職員が育児休業などを取得しやすい環境が整っているといえるが、男性職員の育児取得率は対象者が 1 人で、0%であった。対象となる男性職員が育児休業を取得しやすい取り組みを進める必要がある。

3. 今後の取り組み

平成 28 年度から以下の事項について取り組みを進めることとする。

- ① 男性職員の育児休業取得促進のため、男性の育児意識の啓発や上司や同僚の理解の促進を図る。
- ② 男性職員の配偶者出産休暇取得促進のため、仕事と家庭生活それぞれの価値観について、子どもの誕生を機に見直すことの必要性等を啓発し、上司や同僚の理解の促進を図る。

4. 数値目標

以上のような取り組みを通じて、平成 32 年度までに、育児休業を取得する男性職員の人数を、平成 26 年度の実績（0 人）から引き上げ、1 人以上とする。

【3】超過勤務及び年次有給休暇の取得

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。

1. 現状の分析

(1) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（平成 26 年度実績）

本町における一人当たりの各月ごとの超過勤務時間は、8 月が最も多く、21.2 時間である。これは台風等による災害対応のためであり、平均すると 8.7 時間と決して多いとは言えない。

男女別に見てみると、年間平均超過勤務時間は女性は 75.0 時間であるのに対して男性は 133.7 時間と女性の 1.8 倍の超過勤務を行っていることがわかる。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
超過勤務時間(hr)	759	785	628	625	2,082	574	810	889	1,207	591	629	413
対象職員数(人)	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
平均超過勤務時間(hr)	7.7	8.0	6.4	6.4	21.2	5.9	8.3	9.1	12.3	6.0	6.4	4.2

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
女平均超過勤務時間(hr)	5.0	4.7	5.4	4.9	15.2	5.0	5.8	7.6	8.0	4.6	6.6	2.2
男平均超過勤務時間(hr)	11.0	11.9	7.6	8.1	28.4	6.9	11.1	10.8	17.4	7.7	6.2	6.6

(女性)

	全体	一般職	専門職	技能職
対象職員数(人)	53	33	14	6
年間超過勤務時間数(hr)	3,974	2,721	1,138	115
年間平均超過勤務時間数(hr)	75.0	82.5	80.9	19.2

(男性)

	全体	一般職	専門職	技能職
対象職員数(人)	45	31	9	5
年間超過勤務時間数(hr)	6,018	4,446	1,491	81
年間平均超過勤務時間数(hr)	133.7	143.4	165.7	16.2

(2) 年次有給休暇の取得率

平成 26 年度中の年次有給休暇の取得日数は、全職員平均で 11.0 日となっている。男女別に見てみると女性が 10.7 日、男性が 11.4 日と男女において大きな差は認められないことがわかる。

(女性)

	全体	一般職	専門職	技能職
職員数(人)	66	42	18	6
取得日数(日)	704	487	115	102
平均取得日数(日)	10.7	11.6	6.4	17.0

(男性)

	全 体	一般職	専門職	技能職
職 員 数 (人)	63	45	13	5
取得日数(日)	718	554	105	69
平均取得日数(日)	11.4	12.1	8.1	13.8

(合計)

	全 体	一般職	専門職	技能職
職 員 数 (人)	129	87	31	11
取得日数(日)	1,422	1,041	220	171
平均取得日数(日)	11.0	12.0	7.1	15.5

2. 課題

- 超過勤務時間については、男性に対して女性の年間平均超過勤務時間は56%であり、男性職員の超過勤務が目立っている。今後も特定の職員に業務が集中しないよう、業務分担の見直しや対応体制を整えるなど、組織的な対応や職員一人ひとりが常に効率的な業務遂行に心がける必要がある。
- 年次有給休暇の平均取得日数が11.0日と少ないことから、計画的な年次休暇の取得はもちろんのこと、予定外の急な休暇でも事務に支障がなく取得できるような職場づくりに努める必要がある。

3. 今後の取り組み

平成28年度から以下の事項について取り組みを進めることとする。

(1) 超過勤務時間

- ① 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を図る。
- ② 定時退庁日を設定し、館内放送及び電子メール等による注意喚起を図ると共に幹部職員による定時退庁の率先垂範を行う。
- ③ 定時退庁ができない職員が多い部署を人事担当課が把握し、管理職員への指導の徹底を図る。
- ④ 各職員に、効率的な事務執行の周知徹底を図る。
- ⑤ 人事担当課は、課局ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して幹部職員に報告し、幹部職員の超過勤務に関する認識の徹底を図る。

(2) 年次有給休暇の取得

- ① 課局長に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。
- ② 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。
- ③ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。

4. 数値目標

以上のような取り組みを通じて、平成32年度までに、職員1人当たりの平均年次休暇の取得日数を15日以上にする。