

黒潮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

2016（平成28）年3月策定

## 黒潮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 31 日

黒潮町長

黒潮町議会議長

黒潮町選挙管理委員会

黒潮町代表監査委員

黒潮町農業委員会

黒潮町教育委員会

### はじめに

現在の社会はグローバル化や少子化かつ高齢化といった社会状況の変化が著しく、行政に対する住民ニーズはこれまで以上に複雑多様化しています。こういった住民ニーズ（行政課題）に的確に対応するためには、男女を問わず職員一人ひとりが能力を発揮することが必要であり、これまで以上に女性の視点や価値観を政策等に反映することが大切になってきている。

しかし、女性職員は、出産や育児、介護といったライフイベント等により、キャリアの中断や時間制約を受けることが多く、その経験や能力を十分活用できないといった現状もある。

行政課題に対応する上でも組織全体の活性化を図る上でも、女性がそれぞれの役割を担い能力を発揮し、継続して活躍することが求められており、そのための働きやすい職場環境を整備・構築することは不可欠なポイントとなっている。

本町は、全ての職員（臨時・非常勤職員を含む）がその個性と能力を十分に発揮でき、いきいきと活躍できる職場の実現を目指し、女性職員の活躍推進に向けての取組の方向を明らかにするとともに、実効性の高い取り組みを促すために「黒潮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」を策定しました。

### 黒潮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とは

黒潮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、黒潮町長、黒潮町議会議長、黒潮町選挙管理委員会、黒潮町代表監査委員、黒潮町農業委員会、黒潮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、女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画推進委員会を設置し、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。

## 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、代表監査委員、農業委員会、教育委員会において、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、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。

### 【1】 職員の採用関係（町長部局）

#### ① 現状の分析

採用試験の受験者数は年々減少傾向にあり、女性の受験者数も僅かだが減少してきている中で、女性の採用については一定の割合で毎年採用をしている。

今後は、女性が活躍できる職場であることを募集段階からアピールするなどにより、女性の受験者数の増加を進める必要がある。

#### ② 今後の取組み

- ・平成28年度より、地元の高校をはじめ近隣地域にある高校また県内外の大学等への積極的な周知を図る。
- ・平成28年度より、ホームページの活用により広く周知を図るとともに、女性職員の声を掲載する等を行い女性が活躍できる職場であることを広報していく。
- ・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。

③ 数値目標

平成 32 年度までに、採用試験の女性受験者数の割合を 30%以上にする。

【2】 継続就業及び仕事と家庭の両立関係（全部局）

① 現状の分析

婚姻後の退職といったケースは数年来なく、勤続年数に男女の差はあまり出ていない。育児休業を見てみると、女性は全員取得し平均 315 日の取得日数となっている。一方、男性職員の取得実績はない。しかし、近年では、配偶者出産（妻の付添）や子ども介護といった特別休暇を取得する男性職員が増加してきている。

② 今後の取組み

- ・平成 28 年度より育児休業及び部分休業制度の周知を図るとともに、出産を控えている職員（男女）に対し、管理職員の面談等を行い制度の活用推進を促す。
- ・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職に資する研修や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、育児休業等に対する職員の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成していく。

③ 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を 1 人以上にする。

【3】 長時間勤務関係（全部局）

① 現状の分析

近年、業務量の増加による勤務時間外の時間数が増大傾向にある。また、時間外勤務の取得時間が月 100 時間を超える職員もおり、長期間にわたって時間外勤務が続いている職場もある。

一方、年休については、平成 26 年中は年平均 9.5 日の取得（男性職員 8.2 日、女性職員 10.5 日）となっており、女性職員の取得が多くなっている。女性職員の取得が男性より上回っている要因として、育児（子どもの看護等）や家庭行事への参加があると思われる。

② 今後の取組み

- ・平成 28 年度より、時間外勤務の縮減に向け、町長より全職員に向けメッセージを発

信する。

- ・平成 28 年度より、人事担当課が時間外勤務の状況を把握し、超過勤務の多い職場の管理職からのヒヤリングを行ったうえで、注意喚起を行う。
- ・平成 28 年度より、所属長は、時間外勤務の状況を把握し、業務の見直し（業務量、配分等）、適正な人員の配置、O A 化の計画的な推進を行い、事務の合理化を図り、効率的な事務の執行による時間外勤務の縮減に努める。
- ・平成 28 年度より、年次有給休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。

### ③ 数値目標

- ・平成 32 年度までに、人事院が定める時間外勤務の上限の目安時間（年間 360 時間）を超えないよう努める。
- ・平成 32 年度までに、年次休暇の平均取得日数が年間 12 日以上となるよう努める。

## 【4】配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係（全部局）

### ① 現状の分析

平成 27 年 4 月 1 日現在、全職員の内女性職員の比率は 50.5%であり、その内訳としては、6 級管理職（課長相当職）在職となっている女性職員の比率は 0.0%、5 級（課長補佐相当職）在職となっている女性職員の比率は 68.1%、4 級（係長相当職）在職となっている女性職員の比率は 48.7%となっている。

### ② 今後の取組み

- ・ロールモデルとしての女性管理職の育成を図るとともに、ロールモデルとなる女性管理職と女性職員との交流を通じた情報共有について取り組む。
- ・係長及び課長補佐相当職への配置は積極的に行われており、そこから管理職への登用を積極的に進める。

### ③ 数値目標

- ・平成 32 年度までに、女性管理職を 2 名以上登用するように努める。
- ・平成 28 年度より、女性職員を対象とする研修や外部研修への派遣を行う。

※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第2条に基づき、分析・把握した項目は以下の7項目である。

- ① 採用した職員に占める女性職員の割合
- ② 職員の平均した継続勤務年数の男女の差異
- ③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
- ④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- ⑥ 職員の男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
- ⑦ 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

① 採用した職員に占める女性職員の割合

採用数	23年度	24年度		25年度	26年度		27年度		
	(一般)	(一般)	(土木)	(一般)	(一般)	(保育)	(一般)	(保育)	(社福)
男性	2人	4人	2人	3人	4人	0人	5人	1人	0人
女性	1人	1人	0人	1人	1人	3人	1人	2人	1人
計	3人	5人	2人	4人	5人	3人	6人	3人	1人
女性の割合	33.3%	20.0%	0.0%	25.0%	20.0%	100.0%	16.7%	66.7%	100.0%
受験者数	23年度	24年度		25年度	26年度		27年度		
	(一般)	(一般)	(土木)	(一般)	(一般)	(保育)	(一般)	(保育)	(社福)
男性	24人	16人	18人	20人	28人	1人	23人	1人	0人
女性	20人	23人	0人	9人	9人	13人	8人	9人	1人
計	44人	39人	18人	29人	37人	14人	31人	10人	1人
女性の割合	45.5%	59.0%	0.0%	31.03%	24.3%	92.9%	25.8%	90.0%	100.0%

② 職員の平均した継続勤務年数の男女の差異

平均継続勤務年数（平成26年4月1日時点）

	平均継続勤務年数
男性	20.5
女性	21.0
差異（男－女）	△0.5

③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

(単位：時間)

平成26年度	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
職員1人当たりの超過勤務時間	21.7	21.2	12.5	21.2	17.3	8.7	15.9	12.4	21.2	10.4	13.1	17.4	16.1

④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

(平成27年4月1日時点)

	男性	女性	合計	比率(男性)	比率(女性)	級別による比率(女性)
全職員数	94人	96人	190人	49.5%	50.5%	—
4級 (係長相当)	20人	19人	39人	10.5%	10.0%	48.7%
5級 (課長補佐相当)	15人	32人	47人	7.9%	16.8%	68.1%
6級 (課長相当)	14人	0人	14人	7.4%	0.0%	0.0%
4級～6級	49人	51人	100人	25.8%	26.8%	51.0%

⑥ 職員の男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

	平成26年度取得者数			平成26年度中に新たに取得可能となった職員		
	育児休業	取得率	平均取得期間	育児休業対象者数	うち育児休業取得者	取得率
男性職員	0人	0.0%	0日	6人	0人	0.0%
	0人	0.0%	0日			
女性職員	5人	100.0%	315日	6人	6人	100.0%
	3人	100.0%	276日			

※取得者数の下段は、平成25年度からの引続き取得している者

⑦ 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

平成 26 年度	取得率	平均取得日数 (時間)
配偶者出産休暇	57.1% (取得者 4 人 / 対象者 7 人)	8.3 時間 (4 日 6 時間 / 対象者 7 人)
育児参加のための休暇	0.0% (取得者 0 人 / 対象者 7 人)	0.0 日 (0.0 日 / 対象者 7 人)