

女性活躍推進法に基づく 大井町特定事業主行動計画



平成28年4月

大井町

目次

| | | |
|---|------------------------------|---|
| 1 | 計画策定の背景及び趣旨 | 1 |
| 2 | 計画期間及び達成目標 | 1 |
| 3 | 計画の推進体制 | 1 |
| 4 | 本町の現状と課題 | 1 |
| | (1) 採用、配置、育成、評価及び登用に関すること | 2 |
| | ア 採用試験受験申込者の女性割合 | 2 |
| | イ 採用した職員に占める女性職員の割合 | 2 |
| | ウ 町職員の女性割合 | 3 |
| | エ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 | 4 |
| | オ 各役職段階に占める女性職員の割合 | 4 |
| | (2) 継続勤務及び仕事と家庭の両立に関すること | 5 |
| | ア 平均勤続年数の男女の差異 | 5 |
| | イ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 | 5 |
| | ウ 男性職員の配偶者出産休暇及び子の看護等休暇の取得状況 | 6 |
| | (3) 超過勤務及び年次休暇の取得に関すること | 7 |
| | ア 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間 | 7 |
| | イ 年次休暇等の取得率 | 7 |
| 5 | 具体的な取組及び目標 | 8 |

女性活躍推進法に基づく大井町特定事業主行動計画

平成28年4月1日
大井町長
大井町議会議長
大井町教育委員会
大井町選挙管理委員会
大井町農業委員会
大井町代表監査委員

1 計画策定の背景及び趣旨

我が国においては、急速な少子高齢化の進展や国民ニーズの多様化など社会経済情勢の変化に対応していくため、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性は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ます。そのような状況のなか、男女共同参画社会基本法の基本理念に基づき、女性の職業生活における活躍を推進するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「法」という。）」が平成27年8月に制定され、国、地方公共団体、企業等が一体となって、計画的な取組を推進することとされました。本町においても法第15条に基づき、女性職員が十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備し、職員のニーズに即した女性の活躍を推進するため、本行動計画を策定します。

2 計画期間及び達成目標

本計画は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間を計画期間とします。本計画においては、平成32年度末に達成しようとする特に重要な事項について、数値目標を設定しました。

3 計画の推進体制

- (1) 総務安全課を計画推進の主管課とし、全ての町職員により推進します。
- (2) 各年度の実施状況を把握し、計画期間中であっても必要に応じて計画の見直しを行います。

4 本町の現状と課題

本計画の策定にあたり、法に基づき、本町における女性職員の職業生活における活躍に関する状況等を把握し、次のように課題を整理しました。

I 採用、配置、育成、評価及び登用に関すること

ア 採用試験受験申込者の女性割合

平成26年度実施の町職員採用試験受験申込者は、女性が20人、男性が62人でした。申込者全体における女性の割合は24%で男性割合を大きく下回っています。

過去5年間の採用試験の受験申込状況を見ても、年度によって若干の差はありますが、傾向は変わりません。

○採用試験男女別受験申込状況（一般職）

| | 平成26年度 | 平成25年度 | 平成23年度 | 平成22年度 |
|----|------------|------------|------------|------------|
| 女性 | 20人(24.4%) | 27人(28.4%) | 25人(22.9%) | 18人(19.8%) |
| 男性 | 62人(75.6%) | 68人(71.6%) | 84人(77.1%) | 73人(80.2%) |
| 計 | 82人(100%) | 95人(100%) | 109人(100%) | 91人(100%) |

※平成24年度は未実施

イ 採用した職員に占める女性職員の割合

平成26年度実施の町職員採用試験に基づく一般事務職の平成27年度の職員の採用人数は、男性が2人、女性は0人の計2人であり、女性割合は0%という結果でした。しかしながら、平成25年度実施の平成26年度職員採用人数は、男性0人に対し、女性1人で女性割合は100%となっているように、採用人数が少ないことから、比率への影響が大きいものとなっています。過去5年間の採用状況を見ると、一般事務職の場合、男性が女性を大きく上回っていますが、保健師、保育士、幼稚園教諭等の専門職は女性割合100%となっています。

○採用職員（一般事務職）の過去5年間の実績

| 採用年月日 | H27.4.1 | H26.4.1 | H24.4.1 | H23.4.1 |
|-------|----------|----------|----------|----------|
| 女性 | 0人(0%) | 1人(100%) | 2人(67%) | 1人(33%) |
| 男性 | 2人(100%) | 0人(0%) | 1人(33%) | 2人(67%) |
| 計 | 2人(100%) | 1人(100%) | 3人(100%) | 3人(100%) |

ウ 町職員の女性割合

平成 27 年 4 月 1 日時点での、本町職員の男女別人数は、女性が 56 人、男性が 86 人となっています。年代別の男女差は、50 歳代で 15 人、40 歳代で 11 人、20 歳代で 9 人と男性が女性を上回っていますが、30 歳代では女性が男性を 5 人上回り、男女差は逆転しています。職種別の男女の割合は、一般事務職では女性が 24.5%、男性が 75.5%と男性が高い割合を占めていますが、保育士・幼稚園教諭・保健師は全て女性の職員となっています。なお、女性職員の一般事務職の年齢構成を見ると、50 歳代が 17%、40 歳代が 42.0%、30 歳代が 25.0%、20 歳代で 17.0%となっており、年度によって女性職員の採用にばらつきがあることがわかります。

○年代別職員数

| | 合計 | 50 歳代 | 40 歳代 | 30 歳代 | 20 歳代 |
|----|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 女性 | 56 人 (39.4%) | 8 人 (14.3%) | 20 人 (35.7%) | 23 人 (41.0%) | 5 人 (9.0%) |
| 男性 | 86 人 (60.6%) | 23 人 (26.7%) | 31 人 (36.0%) | 18 人 (21.0%) | 14 人 (16.3%) |
| 計 | 142 人 (100%) | 31 人 (21.8%) | 51 人 (35.9%) | 41 人 (28.9%) | 19 人 (13.4%) |

※平成 27 年 4 月 1 日現在

○職種別職員割合

| 区分 | 男性割合 | 女性割合 |
|---------------------------|--------|--------|
| 一般事務職員 | 75.5% | 24.5% |
| 専門職員（保育士・幼稚園教諭・保健師・社会福祉士） | 0.0% | 100.0% |
| 専門職員（土木技師） | 100.0% | 0.0% |
| 現業職員（学校用務員・調理員） | 50.0% | 50.0% |

※平成 27 年 4 月 1 日現在

エ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

平成27年7月1日現在の課長相当職以上の職員数は女性が1人、男性が16人となっており、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は依然として低い状況です。

○管理職登用の状況

| 年 | H27.7.1 | H27.4.1 | H26.4.1 | H25.4.1 |
|-------------|---------|---------|---------|---------|
| 管理職員数 | 18人 | 17人 | 16人 | 16人 |
| 女性管理職員数 | 1人 | 0人 | 0人 | 0人 |
| 登用率 | 6% | 0% | 0% | 0% |
| 女性職員数に占める割合 | 2% | 0% | 0% | 0% |
| 男性管理職員数 | 17人 | 17人 | 16人 | 16人 |
| 登用率 | 94% | 100% | 100% | 100% |
| 男性職員数に占める割合 | 20% | 20% | 19% | 19% |

オ 各役職段階に占める女性職員の割合

副主幹（係長相当職）以上の職員は女性が16人、男性が46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25.8%、男性が74.2%となっています。

○各役職段階に占める女性職員数と割合

| | 参事相当職 | 課長相当職 | 主幹相当職 | 副主幹相当職 |
|----|----------|------------|------------|------------|
| 女性 | 0人(0%) | 1人(7.1%) | 3人(15.8%) | 12人(48.0%) |
| 男性 | 3人(100%) | 13人(92.9%) | 16人(84.2%) | 13人(52.0%) |

平成27年7月1日現在

課題

- 職員採用は、社会情勢などの影響もあり、採用年によって変動はありますが、職員採用受験申込者の女性割合は4か年平均で約23%と低い割合を推移しています。

引き続き、性別にかかわることなく能力や適性を基準に、優秀な人材の確保に向けた取組を行います。

- 女性の能力の活用については、現状として課長相当職以上の女性職員の割合は低く、今後は研修等を通じた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ります。

Ⅱ 継続勤務及び仕事と家庭の両立に関すること

ア 平均継続勤務年数の男女の差異

勤務年数の男女別比率を見ると、差異はほとんどないことから、現状では、結婚や出産などで退職する女性職員はいない状況にあります。

○平均継続勤務年数の割合（男女の差異）（全部局）（単位：年）

| 職種 | 27年度 | 26年度 | 25年度 | 24年度 | 23年度 |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 女性 | 17.8 | 17.7 | 16.8 | 15.7 | 15.3 |
| 男性 | 19.3 | 19.0 | 18.1 | 17.3 | 16.7 |
| 差（女-男） | △ 1.5 | △ 1.3 | △ 1.3 | △ 1.6 | △ 1.4 |

イ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成26年度中に出産又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%となっています。

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5人中育児休業を取得した職員はいませんでした。

また、平成26年度中に育児休業が終了した職員の育児休業取得期間は、最短が324日、最長が1039日であり、平均取得期間は626日でした。

○男女別の育児休業取得率（全部局）

| 出生年度 | 27年度 | 26年度 | 25年度 | 24年度 | 23年度 |
|------|------|------|------|------|------|
| 男性職員 | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| 女性職員 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

ウ 男性職員の配偶者出産休暇取得状況

男性職員が配偶者の出産に伴う休暇は、3か年平均で平均取得日数は2.0日、取得率56.7%となっています。

○男性職員の配偶者出産休暇及び平均取得日数

| 平成26年度 | | 平成25年度 | | 平成24年度 | |
|--------|------|--------|------|--------|------|
| 取得率 | 平均期間 | 取得率 | 平均期間 | 取得率 | 平均期間 |
| 60% | 2日 | 50% | 2日 | 60% | 2日 |

課 題

- 平成27年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職場環境が整っているといえます。
- 男性職員の育児休業取得率は0%であるため、対象となる男性職員が育児休業を取得しやすい取組を進める必要があります。



Ⅲ 超過勤務及び年次休暇の取得に関すること

ア 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

平成 27 年中の職種別に見る各月の職員一人当たりの超過勤務時間は、下表のとおりです。各月の男女の超勤時間を比較すると、男性職員が平均して約 6 時間程度多くなっています。

○職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間 (単位：時間)

| | 1月 | 2月 | 3月 | 4月 | 5月 | 6月 |
|-----|------|------|------|------|------|------|
| 男性 | 12.5 | 13.4 | 12.3 | 12.6 | 10.9 | 14.1 |
| 女性 | 5.5 | 5.3 | 9.5 | 7.8 | 9.2 | 6.0 |
| 全職員 | 10.1 | 10.4 | 11.3 | 11.0 | 10.2 | 11.5 |
| | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 |
| 男性 | 9.4 | 13.9 | 14.7 | 17.5 | 16.2 | 10.7 |
| 女性 | 6.3 | 6.8 | 7.7 | 11.6 | 6.8 | 7.5 |
| 全職員 | 8.3 | 10.8 | 12.2 | 15.5 | 13.3 | 9.8 |

イ 年次休暇等の取得率

平成 27 年中の年次休暇の取得日数は少ない人で 0 日、多い人で 23 日で、平均で、5.2 日となっています。年次休暇の取得率は、男女とも約 20% 程度となっています。

○年次休暇の取得率 (平成 26 年)

| | 対象職員数 | 平均取得日数 | 取得率 |
|----|-------|--------|-------|
| 女性 | 54 人 | 5.9 日 | 14.7% |
| 男性 | 82 人 | 4.8 日 | 12.0% |
| 全体 | 136 人 | 5.2 日 | 13.1% |

(派遣職員・育児休業職員除いています。)

課 題

- 超過勤務時間については、各月で男性職員の方が多くなっています。今後も特定の職員に業務が集中しないように、業務分担の見直しや応援体制を整えるなど、組織的な対応や職員一人一人が常に効率的な業務遂行に心掛ける必要があります。
- 年次休暇の平均取得日数が 5.2 日と少ないことから、計画的な年次休暇はもちろんのこと、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ります。

【具体的な取組及び目標】

本町における女性職員の職業生活における活躍に関して、状況と課題を整理した結果、女性職員の活躍を推進するため、平成32年度末までに達成すべき目標について、次のとおり定めます。

1 優秀な人材の確保

男女を問わず多くの優秀な人材を採用できるよう、職員募集案内や町ホームページや他の情報サイト、また学生を対象とした説明会等の活用により、女性にとっても働きやすく魅力ある職場であることをPRします。

2 人材の育成

すべての女性職員が将来、管理職員になりうることを理解し、組織のマネジメントなどについて必要なスキルを身につけられるよう、能力向上を支援するための研修を実施します。

平成32年度までに、女性能力開発に関する研修を年1回以上実施します。

3 女性職員の登用

男女問わず全ての職員が最大限能力を発揮できるよう、適材適所の人事配置を基本としながら、意欲と能力のある女性職員の登用を積極的に推進します。

平成32年度までに、管理職に占める女性職員の割合を平成27年度実績(2%)より10%引き上げ12%以上とする。

4 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

対象職員に、休暇を取得するように積極的に働きかけ、休暇を取得できるように、必要に応じて職場内での応援体制を整備する。

平成32年度までに、配偶者の出産のための休暇取得率を、平成26年度実績(60%)より20%引き上げ、80%以上とする。

5 ハラスメントへの対策

セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント等のハラスメント防止のため、職場内の人間関係を十分把握し、職場内においてハラスメントが発生しないよう良好な職場環境づくりに努めます。