

奈義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
奈義町
奈義町議会
奈義町教育委員会
奈義町選挙管理委員会
奈義町農業委員会
奈義町監査委員会

奈義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、奈義町、奈義町議会、奈義町教育委員会、奈義町選挙管理委員会、奈義町農業委員会、奈義町監査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・評価等について定期的に協議を行うこととする。

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、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局、監査委員事務局において、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、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局、監査委員事務局において、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。

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。

あわせて、多様な人材確保等の観点から、育児等を理由に中途退職した女性が再度公務において活躍できる取り組みを進めることも重要である。

②現況の分析

●過去3年間における採用試験受験者と採用職員の実績

区分		H25年度(一次)		H26年度(一次)		H27年度(一次)		H27年度(二次)		H27年度(三次)		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					6	1	5	0			11	1
	女	採用なし		採用なし		3	1	0	0	採用なし		3	1
土木技術職	男					1	1					1	1
	女	採用なし		採用なし		0	0	採用なし		採用なし		0	0
幼稚園教諭・保育士	男	1	0			0	0			0	0	1	0
	女	5	2	採用なし		6	3	採用なし		1	1	12	6
保健師	男					0	0	0	0			0	0
	女	採用なし		採用なし		1	0	1	0	採用なし		2	0
社会福祉士	男	0	0									0	0
	女	2	1	採用なし		採用なし		採用なし		採用なし		2	1
計	男	1	0	0	0	7	2	5	0	0	0	13	2
	女	7	3	0	0	10	4	1	0	1	1	19	8

●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	84	38	45.2

※全職員数には東部衛生施設組合出向職員を除く。

本町における平成 27 年 4 月 1 日現在の女性職員の割合は、45.2%とほぼ男女同数である。その背景には、公立の幼稚園、保育園の職員がすべて女性であることなどが考えられる。

③今後の取り組み

平成 28 年度から、県内の大学、短期大学等に採用情報を提供し、積極的に募集を行う。

平成 32 年度までに、仕事と子育てに励む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 32 年度までに、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。

④数値目標

平成 32 年度までに、一般行政職の女性の採用試験の受験者数を、+20%程度にする。

【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現状と分析（平成27年4月1日現在）

項 目	課長級			課長補佐級（参事職）			係長級（副参事職）			合計			うち一般行政職		
	総数	内数等		総数	内数等		総数	内数等		総数	内数等		総数	内数等	
		女性	比率		女性	比率		女性	比率		女性	比率			
町 長 部 局	6	1	16.7	6	3	50.0	9	6	66.7	21	10	47.6	19	8	42.1
議 会	1	0	0	0	-	-	0	-	-	1	0	0	1	0	0
教 育 委 員 会	1	0	0	3	2	66.7	6	2	33.3	10	4	40.0	7	1	14.3
選 挙 管 理 委 員 会	(1)	0	0	0	-	-	(1)	(1)	(100)	(1)	(1)	(100)	(1)	(1)	(100)
農 業 委 員 会	(1)	0	0	0	-	-	0	-	-	(1)	(0)	(0)	(1)	(0)	(0)
監 査 委 員 会	(1)	0	0	0	-	-	0	-	-	(1)	(0)	(0)	(1)	(0)	(0)
合 計	8 (3)	1 (0)	12.5 (0)	9	5	55.6	15 (1)	8 (1)	53.3 (100)	32 (3)	14 (1)	43.8 (33.3)	27 (3)	9 (1)	33.3 (33.3)

※（ ）は兼務

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16.7%と低い状況である。課長補佐級に占める女性比率は50.0%、係長級に占める女性比率は66.7%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年度から、機構改革等により、課長補佐級は参事級に、係長級は副参事級に移行し、各課においている係が班に変更され、新たに班長職を創設する。

平成29年度から、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年度から、女性職員を管理職や班長職など、多様なポストに積極的に配置する。

平成28年度から、副参事・参事・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

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。

【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。

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。

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年度超過勤務手当支給実績)

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
一人当たり 超過勤務時間	0.53	1.13	0.63	0.92	0.66	1.51	1.97	1.37	1.63	2.12	2.89	4.36

●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
2日と1時間	1日と5時間	2日と3時間

年次休暇の取得率は、2日と1時間と非常に少ない状況となっている。また、男性職員の育児休業取得についても実績がない。

③今後の取り組み

平成 28 年度より、ノー残業デー等の取り組みを推進し、早期退庁を勧奨する。

平成 28 年度より、職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図る。

平成 28 年度より、年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。

平成 28 年度より、ワーク・ライフ・バランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した人事評価を実施する。

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 10 日以上にする。

【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
15年3月	15年8月	14年9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	15	0	0	0	0
女	3	1	2	100	100.7

●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)
5	1	0	1	0

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 29 年度より、男性の育児休業取得の促進に向けて、職員研修を実施する。

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。

●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。