

女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画

平成28年3月

設楽町・設楽町議会

設楽町選挙管理委員会・設楽町教育委員会

設楽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
設 楽 町
設 楽 町 議 会
設楽町選挙管理委員会
設楽町教育委員会

設楽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、設楽町長、設楽町議会議長、設楽町選挙管理委員会、設楽町教育委員会が連名で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38年3月31日までの10年間とし、平成33年3月31日までを前期5年間の計画期間、残りの5年間を後期計画期間とする。

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、各年度に2回程度、定例課長会議において、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。）第2条に基づき、町長部局、議会事務局、選挙管理委員会、教育委員会（以下「町長部局等」という。）に勤務する女性職員の職業生活における活躍に関する状況（一部項目については、男性職員含む。以下同じ。）を把握し、改善すべき事情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、町長部局等に勤務する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、5年間で改善が必要と判断したもののうち、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 現状

平成26年度の町長部局等における職員（再任用職員除く。）のうち、女性職員に関

する状況は、平成27年3月31日現在次のとおりである。因みに、事務職の女性職員は、町長部局以外の選挙管理委員会は併任で1人、教育委員会で1人配置されているが、議会事務局では配置されていない。

このことから、町長部局等の任命権者別に状況把握を行うことよりも、職種別に行うことが適当と思われるため、職種別での把握を行った。

①採用した職員に占める女性職員の割合

全職員109人のうち女性職員は33人で、割合は30.3%であるが、事務職に限ると、全職員74人のうち女性は11人で、割合は14.9%である。事務職での割合が低い主な理由は、採用試験の女性受験者数が少ないこと及びそれに比例して採用者数が少ないことによるが、保健師、看護師及び調理員は全員が女性であり、保育士は男性1人以外全員が女性である。特に40歳以上の女性職員が少ない理由としては、結婚後退職する女性職員が多かったこと、また、職員同士の結婚の場合、女性が退職するケースが多かったことによるものと考えられる。

②職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

職員の超過勤務手当支給対象者の職種ごと、月ごとの1人当たりの超過勤務時間は、次の表のとおり。（育児休業職員は除く。）

ア 女性職員

単位：時間

職種	人数	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	平均
事務職	5	9.6	2.6	5.8	3.8	3.2	1.2	4.0	10.0	14.4	16.8	1.4	15.4	7.4
医療職	4	3.5	4.8	7.0	7.3	1.0	5.5	4.8	6.0	3.3	0.8	4.3	4.8	4.1
保育職	6	0.7	0.7	0.7	1.5	0.0	0.0	1.0	1.0	0.7	0.0	0.2	0.2	0.6
労務職	9	0.1	0.1	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

イ 男性職員

職種	人数	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	平均
事務職	38	10.9	7.2	5.4	8.0	9.1	8.5	10.9	12.7	11.3	12.6	9.2	18.6	10.4
保育職	1	0.0	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
労務職	該当なし													

当初予算編成時及び年度初め・年度末は、超過勤務時間が増加しているが、これは男性職員も同様の傾向が見られ、全体としては男性職員の超過勤務時間の方が多い。なお、上記の表には、選挙事務に係る超過勤務は含んでいない。

また、女性職員の事務職5人の中には、月平均約30時間の超過勤務をしている職員がいる一方、月平均0.5時間から3時間程度の職員がいるため、平均すると医療職のそれ

より少ない月があるが、医療職については、8月と1月を除き、ほぼ全員が毎月5時間程度の超過勤務をしている。

③管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

課長補佐級以上の職員は全体で40人、そのうち女性職員は4人で、割合は10.0%であり、課長級の女性職員は0人である。課長補佐級までは、女性職員においても男性職員同様、特別の事由のない限り、各役職の在職年数経過後に昇格しているが、該当する女性職員が少ないため、割合が低くなっている。

④各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

課長級の女性職員は1人もいないため0%、課長補佐級では全体27人中、女性職員は4人で、割合は14.8%である。主査級（主任主査含む。）では、全体37人中、女性職員は9人で、割合は24.3%である。女性職員の割合が低いのは、主査級以外は、③同様、該当職員が少ないことによる。

⑤男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

男性職員で育児休業を取得した職員はいない。また、女性職員については、該当職員全員が育児休業を取得しているが、当初申請は1年間又は2年間である。1年間の場合は、更に1年間延長するケースもあるが、2年間の場合、その期間中に次の妊娠・出産するケースがあり、結果的に育児休業が中断され、産前・産後休暇後、再び育児休業を取得するケースもある。平均取得期間は、約2年程度と見込まれる。

⑥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

男性職員の配偶者出産休暇取得者は、徐々に増加しているが、平均取得日数は1日程度である。該当職員が少なくなっていることもあり、制度自体を知らない職員もいる。また、育児参加のための休暇は、殆ど有給休暇で行われているため、現在まで取得した職員はいない。

(2) 数値目標

①管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

平成32年度末までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成26年度の実績（10.0%）より5%以上引き上げ、15%以上にする。併せて、女性の課長級職員を1人以上任用する。ただし、現状の昇格制度の適正な運用に基づくものとする。

②採用した職員に占める女性職員の割合

平成32年度末までに、事務職の採用者の女性割合を、平成26年度の実績（14.9%）より5%以上引き上げ、20%以上にする。なお、女性職員の割合の多い職種については、引き続き積極的に女性職員を採用していく。

③男性の育児休業取得割合

平成32年度末までに、育児休業を取得する男性職員の割合を、対象職員（就学未満児を1人以上養育している男性職員）の20%以上にする。

④男性職員の配偶者出産休暇取得割合及び育児参加のための休暇取得割合

平成30年度末までに、男性職員の配偶者出産休暇取得割合を100%にする。また、平成32年度末までに、育児参加のための休暇取得制度の利用が可能な対象職員（就学未満児を1人以上養育している男性職員）の割合を20%以上にする。

⑤主査級職員に占める女性職員の割合

平成32年度末までに、主査級職員に占める女性割合を、平成26年度の実績（24.3%）より5%以上引き上げ、30%以上にする。ただし、管理的地位にある職員の任用同様、現状の昇格制度の適正な運用に基づくものとする。

⑥職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

平成32年度末までに、事務職職員の平均超過勤務時間を平成26年度の実績（月10時間）から2割以上縮減し、月8時間以下にする。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

3. の（2）で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

①管理的地位にある職員に占める女性職員の割合の上昇のために

⑤主査級職員に占める女性職員の割合の上昇のために

- ・平成30年度から、主査級・課長補佐級・課長級の各役職段階における職員の果たすべき役割を考慮した人材育成を行う。
- ・平成29年度から、女性職員のみを対象とする研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を積極的に行う。

②採用した職員に占める女性職員の割合の上昇のために

- ・平成29年度から、仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活

躍できる職場であることを職員採用試験実施要領、ホームページ等で広報する。

- ・平成30年度から、出産、育児、介護等を理由として退職した元女性職員の再度の採用をする制度設計を始める。

③男性の育児休業取得割合の上昇のために

④男性職員の配偶者出産休暇取得割合及び育児参加のための休暇取得割合の上昇のために

- ・平成29年度から、配偶者又は本人が出産を控えている全ての職員に対し、管理職員及び人事担当による面談を行い、各種両立支援制度（配偶者出産休暇、男性の育児休業取得、育児参加のための休暇等）の活用促進やキャリアプランに関する助言を行う。
- ・平成28年度から、男性の育児休業取得の促進に向けて、課長会議等において意識改革や職場マネジメントに関する周知等を定期的実施する。

⑥職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間縮減のために

- ・毎週水曜日に継続実施している早期退庁を徹底するとともに、平成29年度より、新たに毎月最終金曜日を定時退庁日に設定する。