

**甲佐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

甲 佐 町

## 甲佐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

甲 佐 町 長  
甲 佐 町 議 会 議 長  
甲 佐 町 教 育 委 員 会

甲佐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、甲佐町長、甲佐町議会議長、甲佐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、甲佐町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こととする。

### 3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び目標を達成するための取組等

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、町議会事務局、町教育委員会事務局において、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。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、町議会事務局、町教育委員会事務局において、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、受験区分ごとに様々であるが、高卒程度の採用においては、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。

また、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。

### ② 現況の分析

#### ●過去5年間における採用試験受験者と採用職員の実績

区分		H23年度		H24年度		H25年度		H26年度		H27年度		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 (高卒程度)	男	23	5	16	2	25	3	22	4	12	5	98	24
	女	19	2	15	1	11	1	13	2	3	0	61	6
一般事務職 (専門業務職系)	男			11	1	29	1	22	2	21	2	83	6
	女			6	2	9	2	10	1	9	2	34	7

※年度は試験（受験者）実施年度、採用者は翌年度採用職員となっています。

#### ●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	117	41	35.04

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、35.04%という状況である。

また、ここ数年、女性の採用試験受験者は少なくないが、採用する職員に占める女性職員の割合が低い傾向がみられる。

### ③ 今後の取り組み

職員に占める女性割合を、現状の35.04%（平成27年4月1日現在）を維持するために、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。

### ④ 数値目標

平成32年度までに、高卒程度の採用者の女性割合を、平成23年度から平成27年度ま

での平均9.8%（実績）を10%以上引き上げ、20%以上にし、民間企業等職務経験者の採用者の女性割合は現状を維持できるようにする。

## 【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 現況と分析

#### ●役職別在職状況（平成27年4月1日現在）

区分	総数（人）	うち女性 （人）	女性比率 （%）	うち一般行政職		
				総数（人）	うち女性 （人）	女性比率 （%）
町長部局課長級	17	2	11.76	17	2	11.76
議会課長級	1	0	0.00	1	0	0.00
教育委員会課長級	2	0	0.00	2	0	0.00
管理職計	20	2	10.00	20	2	10.00
町長部局補佐級	3	0	0.00	3	0	0.00
議会補佐級	1	1	100.00	1	1	100.00
教育委員会補佐級	1	0	0.00	1	0	0.00
課長補佐級計	5	1	20.00	5	1	20.00
町長部局係長級	35	14	40.00	35	14	40.00
議会係長級	0	0	0.00	0	0	0.00
教育委員会係長級	4	2	50.00	4	2	50.00
係長級	39	16	41.03	39	16	41.03
合 計	64	19	29.69	64	19	29.69

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2名で、女性比率は10.0%と低い状況である。課長補佐級に占める女性比率は20.0%、係長級に占める女性比率は41.0%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年度より、女性職員のみを対象とする研修や外部研修（熊本市市町村職員研修協議会、市町村アカデミー等）への派遣を行う。

平成28年度より、係長・課長補佐・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。

平成29年度より、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。

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女性割合を、現状の10.0%（平成27年4月1日現在）より5.0%以上引き上げ、15.0%以上にする。

係長級以上の女性の割合については、できる限り現状の41%を維持する。

**【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年度実績）※直近の1年間

月	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2
一人当たり 超過勤務時間	3.61	16.08	4.12	5.24	4.79	6.04	4.06	5.01	3.70	6.82	3.82	5.82

●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
8 日 1 時間	8 日 0 時間	8 日 3 時間

本町における一人当たりの各月ごとの超過勤務時間は、表のとおりである。4 月が最も多く 16.08 時間となっているが、これは、県政選挙が行われたためであり、平均すると 5 時間程度となり決して多いとは言えない。しかしながら、職種間や職員に偏りが見られるため、人員の配置や機構など抜本的な見直しが必要である。

年次休暇の取得は、8 日と 1 時間となっており、県が示している年次休暇の 10 日には及んでいない。また、男性職員の育児休業取得については、実績がない。

③ 今後の取り組み

平成 28 年度より、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。

平成 29 年度より、毎週水曜日、金曜日のノー残業デーの取り組みを推進し、早期退庁を勧奨する。

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
14年6ヶ月	14年1ヶ月	15年1ヶ月

### ●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	10	0	0	0.0	—
女	2	1	1	100.0	1年

### ●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)
4	0	0	0	0

継続勤務年数を見ると、男性職員の平均14年1ヶ月に比べ、女性職員の方が長く勤めていることがわかる。これは、【1】採用関係でも述べたように、ここ数年女性職員の採用が少なく、勤務年数の短い女性職員が少ないことが要因と考えられる。

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 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（又は人事部局）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 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。

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。

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。

#### 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。