

香美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

香美町町長、香美町議会議長、香美町教育委員会、香美町選挙管理委員会、香美町代表監査委員、香美町農業委員会及び香美町病院事業管理者

香美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、香美町町長、香美町議会議長、香美町教育委員会、香美町選挙管理委員会、香美町代表監査委員、香美町農業委員会及び香美町病院事業管理者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、町長の指示により総務課が主体となって、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している。

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、本町全部局（町長部局、町議会事務局、町選挙管理委員会事務局、町代表監査委員事務局、町農業委員会事務局及び

公立香住病院事務局のすべてをいう。(以下同じ。))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、本町全部局において、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】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、ロールモデルとなる先輩職員が少ないこと、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	女性比率	うち一般行政職		
					総数	うち女性	女性比率
課長級	町長部局	17	0	0.0%	15	0	0.0%
	議会事務局	1	0	0.0%	0	0	0.0%
	教育委員会	3	0	0.0%	0	0	0.0%
	選管	－	－	－	－	－	－
	監査委員	－	－	－	－	－	－
	農委	－	－	－	－	－	－
	香住病院	7	1	14.3%	1	0	0.0%
	計	28	1	3.6%	16	0	0.0%
副課長級	町長部局	13	2	15.4%	13	2	15.4%
	議会事務局	0	0	0.0%	0	0	0.0%
	教育委員会	8	3	37.5%	4	0	0.0%
	選管	－	－	－	－	－	－
	監査委員	－	－	－	－	－	－

	農委	-	-	-	-	-	-
	香住病院	3	1	33.3%	1	0	0.0%
	計	24	6	25.0%	18	2	11.1%
主幹級	町長部局	45	6	13.3%	45	6	13.3%
	議会事務局	1	1	100.0%	1	1	100.0%
	教育委員会	5	1	20.0%	5	1	20.0%
	選管	-	-	-	-	-	-
	監査委員	-	-	-	-	-	-
	農委	-	-	-	-	-	-
	香住病院	6	1	16.7%	0	0	0.0%
	計	57	9	15.8%	51	8	15.7%

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3.6%と非常に低い状況である。副課長級に占める女性比率は25.0%、主幹級に占める女性比率は15.8%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

これまでから派遣している、女性リーダー研修等女性職員を対象とする研修や外部研修への派遣を継続して行い、管理職にふさわしい人材育成に努める。

女性職員を多様なポストに積極的に配置する。

平成28年度から、主幹、副課長、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。

④数値目標

平成32年度までに、主幹相当職以上の女性職員の割合を、少なくとも平成27年度の実績（15.8%）より5%以上引き上げ、20%以上にする。

平成32年度までに、管理的地位（課長及び副課長）にある職員に占める女性割合を、平成27年度の実績（13.5%）より3%以上引き上げ、17%以上にする。

【２】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。

②現況の分析

●過去３年間ににおける採用試験受験者と採用職員の実績

区分		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
一般事務職	男	16	2	17	3	11	3	44	8
	女	5	1	11	1	8	0	24	2
保健師	男	0	0	0	0			0	0
	女	2	0	2	1			4	1
幼稚園教諭	男	1	0	1	0	2	1	4	1
	女	11	2	4	1	5	1	20	4
看護師	男			0	0	0	0	0	0
	女			3	3	2	2	5	5
医療事務職	男			2	0	1	1	3	1
	女			2	1	2	0	4	1
社会福祉士	男	2	0					2	0
	女	3	1					3	1
放射線技師	男	2	1					2	1
	女	0	0					0	0
臨床検査技師	男	0	0					0	0
	女	1	1					1	1
作業療法士	男	1	1					1	1
	女	0	0					0	0
介護員	男	1	1					1	1
	女	1	1					1	1

●職員の女性の割合（平成２８年４月１日現在）

区分	全職員数（人）	うち女性	女性職員比率（％）
一般行政職	１９１	４１	２１．５
計	２９５	１１３	３８．３

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、38.3%であるが、一般行政職の割合は21.5%と非常に少ない状況である。

この背景には、採用した職員に占める女性職員の割合が低いことが考えられる。

③今後の取り組み

平成28年度から、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。

平成29年度から、採用説明会の開催などにより受験者数の増加に努める。

④数値目標

平成32年度までに、一般行政職における採用者の女性割合を、平成25年度～平成27年度までの実績（20%）より10%以上引き上げ、3割以上にする。

平成32年度までに、職員に占める女性割合を、平成26年度の実績（38.3%）より2%引き上げ、40%以上にする。

【3】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
19年1か月	19年10か月	17年11か月

●男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成27年4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	8	0	0	0.0	—
女	4	3	1	100.0	1年6か月

●男性職員の配偶者出産休暇及び育児休業参加のための休暇の取得状況

平成26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)
8	5	0	5	0

継続勤務年数を見てみると、男性職員の平均19年10か月に比べ、女性職員は17年11か月と、若干勤務年数が短くなっている。これは高年齢層の女性職員が、勧奨退職等により早期に退職する傾向があることが影響しているものと考えられる。

男性職員の育児休業取得者、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年度から、組織として、男性職員の育児参画を推進する。

平成28年度から、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等を行い、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。

引き続き、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年度から、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年度から、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、配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて5日以上取得する職員数の取得割合を10%以上にする。

【4】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26年度実績）

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
一人当たり 時間外勤務時間	8.44	7.14	7.69	8.24	6.46	5.43	7.30	7.89	7.21	6.60	7.05	7.76

●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
10日7時間	10日7時間	10日5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8.44時間となっているが、これは、人事異動期にあたるためであり、平均すると7.5時間程度である。しかしながら、職場間に偏りが見られるため、人員の配置等を必要に応じて見直すことが必要である。

年次休暇の取得率は、10日7時間となっており、概ね男女同日数である。

③今後の取り組み

毎週水曜日及び金曜日のノー残業デーの取り組みを継続して推進し、早期退庁を勧奨する。

平成28年度から、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年度から、ワーク・ライフ・バランスの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、月に10時間以上超過勤務を行う職員の割合を、平成26年度の実績（25.4%）より5%以上引き下げ、20%以下にする。