

女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画

(計画期間：平成28年度～平成32年度)



平成28年4月

大崎町

大崎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

大崎町長
大崎町議会議長
大崎町教育委員会
大崎町選挙管理委員会
大崎町農業委員会
大崎町代表監査委員

大崎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、大崎町長、大崎町議会議長、大崎町教育委員会、大崎町選挙管理委員会、大崎町農業委員会、大崎町代表監査委員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、人事担当者等を構成員とした行動計画策定・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なうこととする。

3. 本町の現状

（1）採用関係

平成 24 年度から平成 27 年度までに実施した職員採用試験の職種別男女別の受験者数及び採用者数は以下のとおりである。

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、16.5%と非常に少ない状況である。毎年採用試験を実施している一般事務職は、採用試験の受験者に占める女性の割合は、年度によって男女比は異なるが、30%前後と低い状況が続いている。このことは、採用職員の女性の占める割合にも影響を及ぼしている。

①職員採用試験の職種別・男女別の受験者数及び採用者数

(単位：人)

職 種		平成 27 年度		平成 26 年度		平成 25 年度		平成 24 年度	
		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	12	0	10	2	18	3	11	2
	女	6	1	4	1	8	0	7	2
土木技術職	男	0	0	0	0	1	1	3	1
	女	0	0	0	0	0	0	0	0
建築技術職	男	0	0	1	1	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	0	0	0	0
保 健 師	男	0	0	0	0	0	0	0	0
	女	4	4	0	0	0	0	0	0
埋文専門職	男	0	0	3	1	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	0	0	0	0
合 計	男	12	0	14	4	19	4	14	3
	女	10	5	4	1	8	0	7	2

②職員の女性の割合（平成 27 年 4 月 1 日現在）

(単位：人，%)

区分	男性	女性	計	女性職員の割合
計	116	23	139	16.5

(2) 管理的地位への女性職員の登用

各役職段階に占める女性職員の割合は、課長級、課長補佐級は0%であり、係長級でわずか1人、3.3%と低い登用率となっている。

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や、管理職は心身ともに負担が大きく、ワークライフバランスが崩れ、家族に負担がかかるなど割が合わないと感じていること等が考えられる。

①各役職における女性職員の割合（平成27年4月1日現在）

（単位：人，％）

区 分	総 数	うち女性	女性比率
課 長 級	14	0	0
課長補佐級	22	0	0
主幹・係長級	30	1	3.3
主任・主事・その他	70	22	30.1
合 計	139	23	16.5

（3）長時間勤務関係

職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務状況を見てみると、年度初めと年度末が多い状況である。長時間勤務の理由として、人員不足や業務量の多さが挙げられるが、これは全庁的な問題でもある。

年次有給休暇の取得については、平均9.6日となっており、取得率は低い状況にあるが、業務量が多い理由とともに、休暇を取得しにくい職場環境が考えられる。

①職員一人当たりの各月ごとの平均時間外勤務時間（平成26年度実績）

（単位：時間）

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
一人当たり平均 時間外勤務時間	4.27	4.39	6.27	5.22	1.44	1.63	3.59	2.93	4.45	1.12	3.76	5.84

②年次有給休暇の平均取得日数（平成26年中実績）

（単位：日）

全職員	うち女性職員	うち男性職員
9.6	12.3	9.0

（4）継続就業及び仕事と家庭の両立関係

継続勤務年数を見てみると、男性職員の平均18年に比べ、女性職員が平均21年と長く努めていることが分かる。これは、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。

平成26年度の育児休業の取得状況は、女性職員の取得率は100%であるのに対し、男性で取得したものはいない状況である。

①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	差（女性－男性）
19 年	18 年	21 年	3 年

②男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成 26 年度実績）

	育児休業対象者	育児休業取得者	取得率	取得期間
男性	7 人	0	0%	—
女性	1 人	1 人	100%	10 月

4. 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）女性職員の採用の拡大

平成 32 年度までに、受験者総数に占める女性割合を 35%以上にする。

（2）管理的地位への女性職員の登用の拡大

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 10%以上にする。

平成 32 年度までに、係長相当職以上の女性の割合を 15%以上にする。

（3）超過勤務時間の削減

平成 26 年中の実績のある職員 1 人あたりの超過勤務時間は平均 45 時間であるが、長時間の超過勤務を行なっている職員もいることから人事院が「超過勤務の縮減に関する指針」に定める超過勤務の上限時間の目安時間（年間 360 時間）を超えて勤務させないことを目標とする。

(4) 年次有給休暇の取得促進

平成 32 年度までに、年次有給休暇の平均取得時間を 15 日以上にする。

(5) 男性職員の育児休業等の取得促進

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 10%以上にする。

5. 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

4. 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。

なお、この取組は、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) 女性職員の採用の拡大

採用試験の募集にあたり、ホームページ等に仕事と子育てに励む女性職員の声や子育て支援制度の紹介などを掲載し、女性が働きやすい職場であることを積極的に広報する。

(2) 管理的地位への女性職員の登用の拡大

- ・意欲と能力のある女性職員の登用推進に向けて、多様なポストに積極的に配置する。
- ・女性職員の中には昇任を希望しない職員も多いことから、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）への派遣を行い意識改革に取り組む。

(3) 超過勤務時間の削減

- ・毎週水曜日のノー残業デーの取り組みを推進し、定時退庁の実施を徹底する。
- ・超過勤務の実態を調査するとともに、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に努める。

(4) 年次有給休暇の取得促進

- ・管理者に対して、部下の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。
- ・国民の祝日や夏季休暇との組み合わせなど、連続した休暇の取得促進を図る。

(5) 男性職員の育児休業等の取得促進

男性職員も育児休業等の取得ができることについての周知を行い、男性職員の育児休業等の取得促進を図る。