

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画

女性職員が輝く職場を つくるために



平成28年3月

七ヶ宿町

はじめに

平成27年8月、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が制定され、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的として、国や地方公共団体では「特定事業主行動計画」を定めることとなりました。

女性活躍推進法は、

- ①女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場環境が及ぼす影響への配慮が行われること
 - ②職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との両立を可能にすること
 - ③女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと
- の3つを基本原則としています。

七ヶ宿町では、働く女性職員の活躍を推進するため、女性管理職員の登用や女性職員の割合を増やすなど、女性職員が生き生きと働く職場づくりと活躍の場の拡大に取り組んでいきます。

これからは、職員一人一人が性別に関係なく、この計画の内容を自分自身に関わることと捉えたうえで、職場でお互いに助け合い、支え合いながら、そして特に女性が職場で、より一層意欲的に仕事に取り組むことができる職場の環境づくりを推進し、役場内ばかりでなく、町全体の意識変革につながることを願っています。

平成28年3月

七ヶ宿町長
七ヶ宿町議会議長
七ヶ宿町教育委員会
七ヶ宿町代表監査委員
七ヶ宿町選挙管理委員会
七ヶ宿町農業委員会

1. 目的

この行動計画は、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「女性活躍推進法」といいます。）第15条に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえ、本町の女性職員が働く場面において力を十分に発揮できる職場づくりを推進し、また、職業生活と家庭生活の両立を図ることができるよう、環境の整備を進めながら推進することを目的とします。

2. 計画期間

女性活躍推進法は、平成28年度から平成37年度までの10年間の時限立法であり、今回策定する計画は、平成28年度から平成32年度までの5年間の第1期計画期間とします。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた体制及び目標

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等について、各課等と協議・連携していくこととします。

また、女性活躍推進法第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」といいます。）第2条に基づき、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いました。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し、本計画の実施状況については、各年度ごとに、総務課において調査、把握した結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図っていきます。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

Ⅰ表【特別職（教育長を含む）を除いた職員数（専門職を含む）と女性の割合】

年度	23	24	25	26	27	平均
男	39	39	38	36	39	38
女	16	15	16	17	18	16
計	55	54	54	53	57	54
女性割合(%)	29. 1	27. 8	29. 6	32. 1	31. 6	29. 6

※各年度4月1日現在

Ⅱ表【平成22～26年度に実施した職員採用試験の1次受験者数と女性の割合】

実施年度	22	23	24	25	26	計
男	0	2	2	12	8	24
女	6	0	3	5	3	17
計	6	2	5	17	11	41
女性割合(%)	100	0	60.0	29.4	27.3	41.5

※1次募集と追加募集を合算。専門職を含む。

Ⅲ表【Ⅰ表の1次試験合格者数と女性の割合】

実施年度	22	23	24	25	26	計
男	0	1	1	9	4	15
女	3	0	2	2	1	8
計	3	1	3	11	5	23
女性割合(%)	100	0	66.7	22.2	20.0	34.8

Ⅳ表【平成23～27年度までの新規採用職員数と女性の割合】

採用年度	23	24	25	26	27	計
男	0	1	1	1	3	6
女	2	0	2	2	1	7
計	2	1	3	3	4	13
女性割合(%)	100	0	66.7	66.7	25.0	53.8

※採用日は採用年度の4月1日付。いずれの年度も医師は除く。

Ⅰ表では、過去5年間の職員数と女性の割合は平均で30%を割り込んではいないものの、平成26年度以降は30%を超えています。要因として、下記Ⅱ表以下で示しているとおり、採用試験受験者数の女性の割合の増加に伴って採用者数も増加したことによるものです。

Ⅱ表では受験者数と女性の割合を、Ⅲ表では1次試験の合格者数と女性の割合を示しています。実施年度により受験者数と女性の割合に大きな変化はありますが、

職種と9月実施の「1次募集」と1月実施の「追加募集」の有無によるものと考えられます。なお、5年間の総数で女性の受験者の割合は40%を超えており、さらにはIV表の5年間の採用者数の女性の割合は50%を超えています。

今後もさらなる女性の受験者拡大に向けて、高等学校、大学及び専門学校などへの周知とHPによる広報を積極的に活用していきながら、本計画期間内に職員総数に占める女性職員の割合を40%以上にしていきます。

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

【平成22～26年度までの退職者数】

年度	退職者数（人）			退職時平均年齢（歳）			平均勤続年数（年）		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計
22	3 (2)	1 (0)	4 (2)	59	52	58	39	26	36
23	1 (0)	1 (0)	2 (0)	59	47	53	41	20	31
24	2 (1)	1 (0)	3 (1)	59	57	58	41	37	40
25	3 (3)	0 (0)	3 (3)	60	-	60	40	-	40
26	0	0	0	-	-	-	-	-	-
平均	-	-	-	59	52	58	40	28	37

※期間はいずれも退職年度の4月1日から3月31日まで。

※カッコは定年退職者数。特別職就任による退職、死亡退職及び医師は除く。

平成22年度から平成26年度までの5年間の退職者の継続勤務年数の平均は37年、内訳で男性平均が40年、女性平均が28年で、女性の勤務年数が平均で12年も少ない状況です。

上記の表での退職者における退職時の平均年齢は58歳、内訳で男性平均が59歳、女性平均が52歳となっており、平均で女性が7歳若い年齢で退職している状況です。また、男性の退職者9名中、定年退職者は6名で大半が定年もしくは定年近くまで働き続けているのに対し、女性の退職者3名中、定年退職者はゼロとなっています。

女性の勤務年数が短い要因として、途中で採用された職員が定年前に退職したことで結果として勤続年数が短くなったことが上げられます。

特に、本町の女性職員の定年退職者数は、平成26年度末までの20年間でゼロという状況にあります。退職の主な事由には、体調面の問題、家庭の事情やライフプランの大きな変化が大きく影響していると思われます。

これからは、働きたい希望や意欲を持つ女性職員が、「定年まで働きたい」、また「少しでも長く仕事をしたい」と思えるよう、職員全体の士気が高まる環境をつくっていくことを目指します。

(3) 職員1人当たりの各月ごとの時間外勤務時間（平成26年度）

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	月平均
平均	15	12	14	16	15	15	13	12	12	11	11	20	14

平成26年度の職員の1月当たりの時間外勤務時間数は、平均14時間でした。時間外勤務時間数は、担当している業務の事務量や職員の人事異動等に影響されることが多く、増減の事由は多岐にわたりますが、下記の取組により時間外勤務の縮減に努めていきます。

〈ア 時間外勤務の縮減のための意識啓発等〉

- ① 1人当たりの時間外勤務時間数を月平均10時間以下とするよう努める。
- ② 課、室ごとの時間外勤務の状況を、時間外勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。
- ③ 総務課は、各課等ごとの時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握して管理職に報告し、管理職の時間外勤務に関する認識の徹底を図る。
- ④ 管理職は、事前命令、事後確認における勤務実績の内容や成果の報告及び確認を徹底する。

〈イ 事務の簡素化及び合理化の推進〉

- ① 各課毎に業務計画表を作成するなど、課内での連携を図り、効率的な事務遂行を図る。
- ② 新たに事業等を実施する場合には、目的、効果、必要性について「廃止」も含めたうえで十分検討し、併せて既存の事業との関係を整理し、業務の簡素化や合理化を促す。
- ③ 会議・打合せについては、電子メール、電子掲示板を活用するなど、省時間化に努める。

〈ウ 一斉定時退庁日等の実施（ノー残業デーの促進）〉

- ① 従前どおり、毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、電子メール等による注意喚起を図るとともに、管理職による定時退庁の率先垂範を行う。
- ② 定時退庁ができない職員が多い課等を把握し、管理職への指導の徹底を図る。

る。

〈エ その他〉

通年的に時間外勤務が多い職員には、健康面における配慮を充実させるとともに、効率的かつ合理的に事務を遂行するよう指導し、管理職を筆頭に課内で連携体制を整えさせる。

(4) 管理職員及び課長補佐級職員に占める女性職員の割合

平成27年度の管理職員（管理職手当が支給されている職員）は15名、うち女性は2名で、女性が占める割合は13.3%です。（平成26年度の全国市区町村の割合12.6%）

また、課長補佐級職員は17名で、うち女性は4名で、女性が占める割合は23.5%です。（平成26年度の全国市区町村の割合26.2%）

これらの割合は、全国市区町村と比較して数値の大きな差はありませんが、本町では女性職員の総数が少なく、年齢構成も女性が長期間にわたって、採用されなかった時期や退職者不補充期間があるなど、間隔が大きく開いている年代もあることから、先述のとおり今後は採用試験の女性受験者数の増加に努め、将来の管理職員の育成を図る観点からも、積極的に研修等への参加・派遣を促し、女性職員が思う存分能力を発揮できるよう、さらなるスキルアップを促していきます。

(5) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成27年度の育児休業取得者数は男性はゼロ、女性は1名です。（対象となる職員数も同じ。）

育児休業を取得する人数は、例年1～2名で、過去に取得した職員は全て女性です。男性職員にとっては、育児に積極的に参加できるチャンスと捉えるよう意識改革と、育児休業の取得を促進していくため、制度の周知を徹底していくとともに、育児休業の取得手続や給付金等の経済的な支援について情報提供を行っていきます。

(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

平成27年度に妻の出産に伴い特別休暇（2日間）を取得した男性職員は1名です。（対象となる職員数も同じ。）

本町では、従前より妻の出産時の特別休暇を、積極的に取得させることが既に醸成されていますが、今後も、子どもの出生時における男性職員の特別休暇及び年次休暇の取得促進（例：特別休暇と年次休暇を合わせて5日間で取得する、等。）、さらには育児参加の休暇取得についても周知徹底を図り、休暇の取得を促進していきます。