

南関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

南関町長

南関町議会議長

南関町農業委員会

南関町教育委員会

南関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、南関町長、南関町議会議長、南関町農業委員会、南関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

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、南関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と目標達成のための取組

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、農業委員会事務局、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。

1、育児と仕事の両立への支援

①現況の分析

男女別の育児休暇取得率

	男【該当者】 (人)	取得者 (人)	取得率 (%)	女【該当者】 (人)	取得者 (人)	取得率 (%)
H27	3	0	0.0	2	2	100.0
H26	7	0	0.0	2	2	100.0
H25	2	0	0.0	1	1	100.0

※H24 男性取得者 1人 (10日間)

本町の育児休暇の取得率を見ると、女性が育児休暇を全員取得しているのに対し、男性は過去3年間で取得している者はいない。H24に取得した実績があるものの、10日間取得した者が1人だけだった。この背景には、男性が育児休暇を取得しづらい職場の環境が考えられる。女性が職場で活躍するためには、男性の育児への参加も必須であるので、育児休暇取得率を引き上げていく。

男性の配偶者出産休暇の取得率

	該当者(人)	取得者(人)	取得率(%)
H27	3	3	100.0
H26	7	3	42.9
H25	2	1	50.0

※配偶者出産時における上の子の療育のための休暇取得者はなし

前表の男性の育児休暇取得率と比べると、配偶者出産休暇の取得率の方が多く、H27年度は対象者全員の取得が実現できているので、この状態を維持していく。

また、配偶者が第2子以降の子どもの出産の場合、上の子の療育のための休暇を取得する者がいないので、制度の周知を図り活用を促進していく必要がある。

②今後の取組

ア、出産・育児のための休業等を取得しやすい環境の整備

- 出産を控えている全ての男女に対し、各種両立支援制度(育児休業、育児短時間勤務制度、配偶者出産休暇、特別休暇等)の活用を促進する。
- 特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図るため、該当者に個別に説明を行う。
- 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・昇任に不利益とならないよう取扱を見直す。
- 育児休業等の取得前後において、必要に応じ業務分担の見直しや代替要員の確保な

ど、職務が実践しやすいような環境づくりに努める。

●育児休業中の職員に対して、連絡体制の確保等必要に応じて情報提供を行い、職員の円滑な職場復帰のための支援を行う。

イ、妊娠中及び出産後の職員への身体的配慮

●母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知徹底を図る。

●妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、原則として時間外勤務を命じないこととする。

③数値目標

●平成30年度までに、育児休業を取得する男性職員を1人にする。

●平成32年度までに、育児休業を取得する男性職員数を10%にする。
(2年に1人)

●平成28年度以降、男性の配偶者出産休暇等の取得率100%を維持する。

2、年次有給休暇取得の推進及び時間外勤務の削減

①現況の分析

年次有給休暇の取得率

	保有日数 (日)	取得日数 (日)	取得率 (%)	職員数 (人)
H27	5,203	1,180	22.7	126
H26	5,197	1,196	23.0	127
H25	5,247	1,241	23.7	127
H24	5,297	1,391	26.2	130
H23	5,217	1,126	21.6	132

本町職員の年次有給休暇の取得率の実績を見ると、H24年に一旦増加したものの、人員が削減されたためか、H25年には取得率が下がり、その後も下降している。事務の効率化や業務内容の見直し等を行い、年次有給休暇が取得しやすい環境を整備することが必要である。

また、時間外勤務については、時期や職種によっては遅くまで残業している課も多く見られるので、今後人員の配置や業務分担等の見直しも必要である。

②今後の取組

ア、年次有給休暇の取得の促進

●所属長は、定期的に休暇の取得を促し、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに努めるとともに、全ての職場における取得意識の向上を図る。

- 所属長は、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得を促し、取得率が低い場合は年次有給休暇の使用計画表を作成し活用して取得が促進されるよう配慮する。
- 所属長は、安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。
- 業務への支障を考慮しながら、月曜日や金曜日と休日を組み合わせて年次有給休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図る。

イ、時間外勤務の縮減

- 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務制限の制度の周知
- 早出、遅出勤務または時差勤務出勤を行っている職場においては、短時間勤務や保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振るよう努める。
- 所属長は、時間外勤務命令の事前命令、事後確認を徹底するとともに、所属職員の時間外勤務の状況を常に把握し、適切な対応に努める。
- 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。

ウ、定時退庁の推進

- 時間外勤務の状況または定時退庁ができない職員が多い部署を総務課が把握し、所属長会等で報告し改善を図る。
- 管理職が自ら定時退庁を率先して行い、所属職員に呼び掛けたりして定時退庁しやすい職場づくりに努める。

③数値目標

- 平成32年度までに、職員の年次有給休暇の平均取得率を30%以上にする。

3、女性職員のキャリアアップのための取組

①現況と分析

女性職員の採用割合

	男(人)	女(人)	計(人)	女性の割合 (%)
H27	2	1	3	33.3
H26	4	2	6	33.3
H25	2	1	3	33.3

本町の女性職員の採用状況は 33.3%で、男性職員に比べると割合が少ない。将来の女性職員の活躍を進めるためには、採用時点での、すなわち女性の受験者数を増やす努力が必要である。

管理職(課長級)の女性割合

	男(人)	女(人)	計(人)	女性の割合 (%)
H27	14	2	16	12.5
H26	13	2	15	13.3
H25	12	3	15	20.0

各役職段階の職員の女性割合

	課長 (%)	審議員 (%)	課長補佐 (%)	係長 (%)	全体 (%)
H27	18.2	0.0	9.1	44.8	29.6
H26	8.3	20.0	16.7	44.8	23.6
H25	14.2	33.3	14.2	44.8	21.8

本町の管理職(課長級)及び各役職段階の職員の女性の割合を見てみると、係長の女性の割合が40%を上回っているのに対し、課長級の女性の割合が少なく、年々下降傾向にある。数年後に現係長がそのまま昇格できるよう、計画的な女性のキャリア形成のための支援が必要である。

②具体的な取組

ア、女性の採用促進

- 女性が活躍できる職場であることをホームページ等で広報する。
- 女性が働きやすい職場環境の整備に努める

イ、管理職への女性の登用・育成推進

- 女性職員を課長補佐以上の各役職段階に積極的に登用するよう努める。
- 将来の管理職候補となるべき女性職員の育成を図るため、多様なポストへの積極的配置、職域や活躍の場を拡大する。
- 女性職員の昇格・昇任のためのキャリアプランに関する研修や助言を行う。

ウ、固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

- セクシャルハラスメント防止のための啓発に努める。
- 男女共同参画社会を推進する職場として、職場優先の環境や固定的な性別分担意識を是正するため、研修等を通じて職員の意識啓発に努める。

③数値目標

- 平成32年度までに、女性の採用試験受験者数を男女同数に引き上げる。
- 平成32年度までに、課長相当職の女性割合を 20%、係長相当職の女性割合を 40%以上にする。