

# 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  
(平成30年4月改定)

熊取町

## 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30年4月1日  
熊取町長  
熊取町議会議長  
熊取町水道事業熊取町長  
熊取町下水道事業熊取町長  
熊取町教育委員会

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、熊取町長、熊取町議会議長、熊取町水道事業熊取町長、熊取町下水道事業熊取町長及び熊取町教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

### 1. 計画期間

本計画の期間は、本計画と密接な関連がある次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画である「熊取町特定事業主行動計画」の計画期間と整合を図るため、平成28年4月1日から平成32年3月31日までの4年間とします。なお、法等の改正や社会情勢の変化などにより、必要に応じて見直しを行うものとします。

### 2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本町では、「熊取町特定事業主行動計画」を策定し、次世代育成支援対策に取り組むとともに、職員の仕事と生活の調和の推進のため、定時退庁の促進や長時間労働の防止を進めており、ひいては組織全体での継続的な女性職員の活躍の推進につなげているところです。

### 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」といいます。）第2条に基づき、町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ます。

なお、この目標は、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ます。

(1) 内閣府令第2条に基づく把握すべき事項と本町の状況

①採用した職員に占める女性職員の割合

		平成25年度		平成26年度		平成27年度		合計	
		男	女	男	女	男	女	男	女
職員	人数	10人		17人		24人		51人	
		5人	5人	9人	8人	11人	13人	25人	26人
	割合	50%	50%	52.9%	47.1%	45.8%	54.2%	49.0%	51.0%
嘱託員	人数	15人		13人		15人		43人	
		8人	7人	9人	4人	9人	6人	26人	17人
	割合	53.3%	46.7%	69.2%	30.8%	60%	40%	60.5%	39.5%
臨時職員	人数	220人		248人		268人		736人	
		29人	191人	30人	218人	32人	236人	91人	645人
	割合	13.2%	86.8%	12.1%	87.9%	11.9%	88.1%	12.4%	87.6%

【分析結果】

本町においては、職員については、直近3年間の採用職員数のうち女性職員が51%で半数を超えている状況であり、嘱託員については男性職員の採用者比率が高いものの、臨時職員については、女性職員が80%を超えており、全体として女性職員の採用比率の方が高い状況です。

②男女別勤続勤務年数

(各年度4月1日現在)

	平成25年度	平成26年度	平成27年度
男	19.97年	19.28年	19.11年
女	19.31年	18.71年	17.09年

【分析結果】

本町においては、近年の退職者と採用者数の増加による新陳代謝の促進により、勤続勤務年数が減少し、また、男女間においても、女性職員の平均勤続勤務年数の方が少ない状況ですが、極端な差は

見受けられない状況です。

③職員1人あたりの各月ごとの超過勤務時間(管理職を除く職員)

平成25年度			平成26年度			平成27年度(※)					
	男	女	総計		男	女	総計		男	女	総計
4月	5.26	2.15	3.78	4月	3.12	1.52	2.39	4月	8.81	4.47	6.71
5月	4.34	2.75	3.59	5月	2.59	1.73	2.20	5月	5.67	3.49	4.62
6月	3.40	1.73	2.61	6月	3.15	2.39	2.80	6月	4.96	1.87	3.47
7月	4.73	1.59	3.25	7月	3.48	2.80	3.17	7月	4.80	2.53	3.70
8月	3.61	1.00	2.38	8月	4.59	2.70	3.72	8月	3.98	2.18	3.11
9月	6.78	1.29	4.19	9月	3.17	2.81	3.00	9月	5.76	2.75	4.31
10月	8.38	2.06	5.40	10月	6.16	4.30	5.30	10月	12.72	5.62	9.34
11月	4.32	1.46	2.97	11月	7.07	3.26	5.31	11月	12.89	3.10	8.20
12月	4.87	1.24	3.16	12月	6.69	2.45	4.73	12月	8.87	3.31	6.22
1月	3.29	1.05	2.23	1月	3.60	2.41	3.05	1月	9.71	5.31	7.61
2月	4.76	0.88	2.93	2月	4.91	2.50	3.79	2月	5.98	3.21	4.66
3月	7.57	3.34	5.57	3月	5.47	4.58	5.06	3月			
総計	61.30	20.53	42.07	総計	54.00	33.47	44.52	総計 (2月まで)	84.16	37.84	61.95

※平成27年度は、平成28年3月時点での集計値であり、今後修正になる場合があります。

【分析結果】

本町では、全ての月において男性職員の方が女性職員より超過勤務時間が多い状況ですが、平成25年度から全庁的に超過勤務削減の取組みを強化したことから、全体平均で平成25年度が年約42時間、26年度が年約45時間、27年度(平成28年2月までの11か月間)で年約62時間となっており、超過勤務時間自体は短い時間数となっています。

④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合(課長級以上の職員)

(各年度4月1日現在)

男女の別	平成25年度		平成26年度		平成27年度	
	男	女	男	女	男	女
人数	54	11	50	12	53	13
割合	83.1%	16.9%	80.6%	19.4%	80.3%	19.7%

【分析結果】

本町では、直近3年において、課長級以上の職員のうち女性職員の割合は年々増加しています。

⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

(各年度4月1日現在)

	平成25年度			平成26年度			平成27年度		
	男	女	総計	男	女	総計	男	女	総計
主事級 (1級)	5	7	12	11	9	20	12	21	33
比率	41.7%	58.3%		55.0%	45.0%		36.4%	63.6%	
主事級 (2級)	21	23	44	23	25	48	22	17	39
比率	47.7%	52.3%		47.9%	52.1%		56.4%	43.6%	
副主査級 (3級)	50	59	109	41	59	100	41	53	94
比率	45.9%	54.1%		41.0%	59.0%		43.6%	56.4%	
グループ長級 (4級)	49	31	80	56	26	82	50	32	82
比率	61.3%	38.8%		68.3%	31.7%		61.0%	39.0%	
課長補佐級 (5級)	12	4	16	13	3	16	12	4	16
比率	75.0%	25.0%		81.3%	18.8%		75.0%	25.0%	
課長級 (6級)	31	9	40	28	11	39	30	12	42
比率	77.5%	22.5%		71.8%	28.2%		71.4%	28.6%	
部長級 (7級)	23	2	25	22	1	23	23	1	24
比率	92.0%	8.0%		95.7%	4.3%		95.8%	4.2%	
総計	191	135	326	194	134	328	190	140	330
比率	58.6%	41.4%		59.1%	40.9%		57.6%	42.4%	

【分析結果】

平成27年度の数値では、女性職員の比率は、グループ長級職員で39.0%（全国市町村平均31.6%）、

課長補佐級職員で25.0% (26.2%)、課長級職員で28.6% (14.5%)、部長級職員で4.2% (部局長、次長相当職で6.9%) となっています。

⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

		平成 25 年度		平成 26 年度		平成 27 年度		
		男	女	男	女	男	女	
職員	全職員数		191 人	135 人	194 人	134 人	190 人	140 人
	年度中 新規取得者	新規取得可能者数	6 人	1 人	4 人	12 人	4 人	4 人
		取得者数	0 人	1 人	0 人	12 人	0 人	4 人
		取得割合	0%	100%	0%	100%	0%	100%
		平均申請期間	0 月	24 月	0 月	22 月	0 月	24 月
	年度中取得 のべ人数	年度中取得者	0 人	13 人	0 人	16 人	0 人	17 人
		全職員中取得割合	0%	8.9%	0%	10.4%	0%	11.4%
	嘱託員	全職員数						51 人
年度中 新規取得者		新規取得可能者数					0 人	0 人
		取得者数					0 人	0 人
		取得割合					0%	0%
		平均申請期間					0 月	0 月
年度中取得 のべ人数		年度中取得者					0 人	0 人
		全職員中取得割合					0%	0%

※平成 27 年度については、平成 28 年 3 月 18 日までの集計値

※嘱託員については、平成 27 年度から制度開始

※臨時職員については、制度なし

【分析結果】

本町では、女性職員の育児休業取得率は100%で、平均申請期間も約2年となっていますが、男性職員については、取得者はいない状況です。

また、嘱託員については平成 27 年度から育児休業制度の導入を行ったところであり、まだ取得者はいない状況です。

⑦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 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度
職員	出産休暇	取得人数	5 人	3 人	4 人
		取得日数	9 日	6 日	8 日
		取得率	71.4%	50%	100%
	子の看護休暇	取得人数	3 人	5 人	3 人
		取得日数	14 日	20 日	10 日
	職員数			326 人	328 人
嘱託員	子の看護休暇	取得人数			0 人
		取得日数			0 日
	職員数				
臨時職員	子の看護休暇	取得人数			0 人
		取得日数			0 日
	職員数				

※平成 27 年度については、平成 28 年 3 月 18 日までの集計値

※非正規職員については、平成 27 年度に制度開始

【分析結果】

本町では、男性職員の配偶者出産休暇取得については、直近 3 年において対象者の過半数が取得していますが、子の看護休暇については取得者が少ない状況です。

## (2) 把握した課題に対する数値目標

把握した①から⑦の7項目の課題について、第4次男女共同参画基本計画に掲げられた成果目標を参考に、数値目標を次のとおり設定します。

### 目標1. 育児休業、配偶者出産休暇、子の看護休暇を取得する男性割合の引き上げ

#### 【職員】

- ①平成31年度末までに、育児休業を取得する男性職員の割合を13%以上にします。
- ②平成31年度末までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を80%以上にします。

#### 【嘱託員】

- ①平成31年度末までに、育児休業を取得する男性職員の割合を13%以上にします。

### 目標2. 長時間労働の防止

#### 【職員】

- ①本町においては、既に長時間労働の防止策を進めていることから、平成31年度末まで、年平均超過勤務時間を、平成27年度の実績時間（年約60時間）を維持するようにします。

#### 【嘱託員、臨時職員】

- ①原則超過勤務自体を想定しない職であるため、目標設定を行いませんが、超過勤務が発生しないよう効率的な業務遂行を継続するものとします。

### 目標3. 管理的地位にある職員に占める女性割合の引き上げ

#### 【正規職員】

- ①平成31年度末までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成27年度の実績(19.7%)より0.3%以上引き上げ、20%以上にします。

#### 【嘱託員、臨時職員】

※該当なし

### 目標4. 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合の引き上げ

#### 【正規職員】

- ①平成31年度末までに、グループ長級に占める女性職員の割合を35%以上、課長補佐級に占める割合を30%以上、課長級に占める割合を20%以上、部長級に占める割合を10%以上にします。



#### 4. 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

3. 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します。

なお、この取組は、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ます。

##### 目標1. 育児休業、配偶者出産休暇、子の看護休暇を取得する男性割合の引き上げ

###### ★取組み内容と実施時期

- ①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ため、所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行います。
- ②男性職員の育児休業の自主的な取得を促すため、制度の普及啓発を行うとともに、管理職員を中心とした職員の意識改革のための啓発や研修等を実施し、気兼ねなく育児休業を取得できる職場環境づくりを進めます。

##### 目標2. 長時間労働の防止

###### ★取組み内容と実施時期

- ①現行同様、定時退庁を促進するとともに、効率的な業務遂行を継続し、長時間労働を防止します。

##### 目標3. 管理的地位にある職員に占める女性割合の引き上げ

###### ★取組み内容と実施時期

- ①女性職員の積極的な登用に努め、女性割合を上げます。

##### 目標4. 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合の引き上げ

###### ★取組み内容と実施時期

- ①女性職員の積極的な登用に努め、女性割合を上げます。