

**女性職員の活躍の推進に関する
特定事業主行動計画**

令和2年3月

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

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

平成27年度策定の本計画の計画期間終了に加え、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第24号。）が令和2年6月1日より施行されることから、改正後の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条に基づき改定するものです。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和2年度から令和6年度までの5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、本計画と並行して「次世代育成支援対策推進に関する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。今後も、働き方改革を推進し、職員の充実した職業生活を支援する取組を進めて参ります。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

改正後の法第19条及び改正府令による改正後の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。）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

		前回策定時 (平成27年度)		最新値 (令和元年度)	
		男	女	男	女
職員	人数	24人		11人	
		11人	13人	5人	6人
	割合	45.8%	54.2%	45.5%	54.5%
嘱託員	人数	15人		9人	
		9人	6人	4人	5人
	割合	60.0%	40.0%	44.4%	55.6%
臨時職員	人数	268人		261人	
		32人	236人	38人	223人
	割合	11.9%	88.1%	14.6%	85.4%

(参考)経年変化

		平成28年度		平成29年度		平成30年度	
		男	女	男	女	男	女
職員	人数	15人		8人		8人	
		8人	7人	4人	4人	1人	7人
	割合	53.3%	46.7%	50.0%	50.0%	12.5%	87.5%
嘱託員	人数	8人		14人		6人	
		5人	3人	6人	8人	2人	4人
	割合	62.5%	37.5%	42.9%	57.1%	33.3%	66.7%
臨時職員	人数	298人		259人		242人	
		57人	241人	50人	209人	33人	209人
	割合	19.1%	80.9%	19.3%	80.7%	13.6%	86.4%

【分析結果】

職員については、採用職員数のうち女性職員の割合が半数を超えている状況であり、嘱託員についても直近3年では女性職員の採用者比率が高くなっています。臨時職員については、女性職員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男女別継続勤務年数

各年度4月1日現在

	前回策定時 (平成27年度)	最新値 (令和元年度)
男	19. 11年	20. 35年
女	17. 09年	16. 42年

(参考)経年変化

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
男	19. 62年	19. 27年	19. 98年
女	16. 91年	17. 01年	16. 59年

【分析結果】

本町においては、男性職員の継続勤務年数が増加しているのに対し、女性の継続勤務年数は減少傾向にあり、男女間の継続勤務年数の差が開いてきています。

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)

	前回策定時 (平成27年度)			最新値 (令和元年度)※			
	男	女	総計	男	女	総計	
4月	8.81	4.47	6.71	4月	24.94	10.01	17.74
5月	5.67	3.49	4.62	5月	7.86	5.88	6.91
6月	4.96	1.87	3.47	6月	7.02	5.65	6.36
7月	4.80	2.53	3.70	7月	19.21	6.75	13.20
8月	3.98	2.18	3.11	8月	8.25	3.49	5.96
9月	5.76	2.75	4.31	9月	6.93	3.87	5.45
10月	12.72	5.62	9.34	10月	14.53	6.64	10.72
11月	12.89	3.10	8.20	11月	11.82	4.93	8.50
12月	8.87	3.31	6.22	12月	7.44	3.74	5.65
1月	9.71	5.31	7.61	1月	15.82	5.33	10.76
2月	5.98	3.21	4.66	2月			
3月	6.85	6.01	6.44	3月			

(参考)経年変化

平成28年度				平成29年度				平成30年度			
	男	女	総計		男	女	総計		男	女	総計
4月	5.49	5.06	5.29	4月	7.91	4.41	6.27	4月	8.20	4.91	6.64
5月	5.37	3.90	4.68	5月	7.99	3.76	6.01	5月	8.23	3.40	5.93
6月	6.38	3.39	4.97	6月	6.70	3.13	5.03	6月	7.57	3.93	5.84
7月	12.11	5.57	9.02	7月	6.16	1.87	4.16	7月	6.13	2.14	4.23
8月	4.38	1.61	3.07	8月	5.77	2.00	4.01	8月	8.22	2.17	5.35
9月	4.73	1.75	3.32	9月	6.94	1.80	4.53	9月	21.52	6.35	14.32
10月	8.76	4.50	6.75	10月	19.31	7.10	13.60	10月	18.61	8.15	13.64
11月	10.67	3.38	7.23	11月	10.01	2.40	6.45	11月	14.08	4.15	9.36
12月	6.87	3.39	5.23	12月	7.19	2.04	4.78	12月	8.60	4.28	6.55
1月	7.06	2.32	4.83	1月	7.20	2.53	5.02	1月	7.48	3.33	5.51
2月	6.16	2.35	4.36	2月	6.50	3.15	4.93	2月	7.72	3.53	5.73
3月	7.01	4.79	5.96	3月	7.81	5.61	6.78	3月	11.85	6.96	9.53

超過勤務上限(月45時間)を超えて勤務した職員数

平成28年度				平成29年度				平成30年度				令和元年度※			
	男	女	総計		男	女	総計		男	女	総計		男	女	総計
4月	1	1	2	4月	2	1	3	4月	4	1	5	4月	21	7	28
5月	0	0	0	5月	4	0	4	5月	5	0	5	5月	3	1	4
6月	4	1	5	6月	4	0	4	6月	1	0	1	6月	3	3	6
7月	4	3	7	7月	3	0	3	7月	5	0	5	7月	13	1	14
8月	1	0	1	8月	3	0	3	8月	6	0	6	8月	7	1	8
9月	1	0	1	9月	3	0	3	9月	26	3	29	9月	3	1	4
10月	1	0	1	10月	17	1	18	10月	22	6	28	10月	10	3	13
11月	4	0	4	11月	7	0	7	11月	12	1	13	11月	9	1	10
12月	1	1	2	12月	3	0	3	12月	2	1	3	12月	1	1	2
1月	2	0	2	1月	2	1	3	1月	4	2	6	1月	10	1	11
2月	1	0	1	2月	1	0	1	2月	5	0	5	2月			
3月	3	0	3	3月	3	2	5	3月	9	4	13	3月			

※令和元年度の数値は令和2年3月時点での集計値であり、今後修正する場合があります。

【分析結果】

災害の影響等により、超過勤務時間数が全体的に増加しています。また全ての月において、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。超過勤務上限を超えて勤務した職員数も、男性職員の方が多くなっています。

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）

	前回策定時 (平成27年度)		最新値 (令和元年度)	
	男	女	男	女
男女の別				
人数	53	13	48	13
割合	80.3%	19.7%	78.7%	21.3%

(参考)経年変化

	平成28年度		平成29年度		平成30年度	
	男	女	男	女	男	女
男女の別						
人数	53	12	52	13	49	13
割合	81.5%	18.5%	80.0%	20.0%	79.0%	21.0%

【分析結果】

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おり、割合としても、平成27年度策定の本計画の目標である20%を達成しています。

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

	前回策定時 (平成27年度)			最新値 (令和元年度)		
	男	女	総計	男	女	総計
主事級(1級)	12	21	33	6	9	15
比率	36.4%	63.6%		40.0%	60.0%	
主事級(2級)	22	17	39	19	28	47
比率	56.4%	43.6%		40.4%	59.6%	
副主査級(3級)	41	53	94	44	48	92
比率	43.6%	56.4%		47.8%	52.2%	
グループ長級(4級)	50	32	82	47	33	80
比率	61.0%	39.0%		58.8%	41.3%	
課長補佐級(5級)	12	4	16	15	4	19
比率	75.0%	25.0%		78.9%	21.1%	
課長級(6級)	30	12	42	29	11	40
比率	71.4%	28.6%		72.5%	27.5%	
部長級(7級)	23	1	24	19	2	21
比率	95.8%	4.2%		90.5%	9.5%	
総計	190	140	330	179	135	314
比率	57.6%	42.4%		57.0%	43.0%	

(参考)経年変化

	平成28年度			平成29年度			平成30年度		
	男	女	総計	男	女	総計	男	女	総計
主事級(1級)	15	19	34	12	11	23	10	10	20
比率	44.1%	55.9%		52.2%	47.8%		50.0%	50.0%	
主事級(2級)	21	21	42	21	27	48	19	28	47
比率	50.0%	50.0%		43.8%	56.3%		40.4%	59.6%	
副主査級(3級)	45	47	92	41	50	91	41	50	91
比率	48.9%	51.1%		45.1%	54.9%		45.1%	54.9%	
グループ長級(4級)	48	35	83	52	32	84	52	31	83
比率	57.8%	42.2%		61.9%	38.1%		62.7%	37.3%	
課長補佐級(5級)	13	5	18	14	3	17	14	4	18
比率	72.2%	27.8%		82.4%	17.6%		77.8%	22.2%	
課長級(6級)	30	11	41	28	11	39	27	11	38
比率	73.2%	26.8%		71.8%	28.2%		71.1%	28.9%	
部長級(7級)	23	1	24	24	2	26	22	2	24
比率	95.8%	4.2%		92.3%	7.7%		91.7%	8.3%	
総計	195	139	334	192	136	328	185	136	321
比率	58.4%	41.6%		58.5%	41.5%		57.6%	42.4%	

【分析結果】

平成27年度と令和元年度の比較における、各職階にある職員に占める女性職員の割合の伸び率は、以下のとおりです。

- ・主事級(1級) : Δ 3.6%
- ・主事級(2級) : 16.0%
- ・副主査級(3級) : Δ 4.2%
- ・グループ長級(4級) : 2.3%
- ・課長補佐級(5級) : Δ 3.9%
- ・課長級(6級) : Δ 1.1%
- ・部長級(7級) : 5.3%

平成27年度策定の本計画の目標のうち、グループ長級(35%)及び課長級(20%)の目標は達成出来ていますが、課長補佐級(30%)及び部長級(10%)の目標は達成できていません。

⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

		前回策定時 (平成27年度)		最新値 (令和元年度)		
		男	女	男	女	
職員	全職員数		190人	140人	179人	135人
	年度中 新規取得者	新規取得可能者数	4人	4人	6人	4人
		取得者数	0人	4人	1人	4人
		取得割合	0%	100%	16.7%	100%
		平均申請期間	0月	24月	2月	15月
	年度中取得 のべ人数	年度中取得者	0人	17人	1人	10人
		全職員中取得割合	0%	12.1%	0.6%	7.4%
嘱託員	全職員数		51人	46人	36人	59人
	年度中 新規取得者	新規取得可能者数	0人	0人	0人	0人
		取得者数	0人	0人	0人	0人
		取得割合	0%	0%	0%	0%
		平均申請期間	0月	0月	0月	0月
	年度中取得 のべ人数	年度中取得者	0人	0人	0人	0人
		全職員中取得割合	0%	0%	0%	0%

(参考)経年変化

		平成28年度		平成29年度		平成30年度		
		男	女	男	女	男	女	
職員	全職員数		195人	139人	192人	136人	185人	136人
	年度中 新規取得者	新規取得可能者数	6人	7人	5人	4人	2人	2人
		取得者数	0人	7人	1人	4人	0人	2人
		取得割合	0%	100%	20%	100%	0%	100%
		平均申請期間	0月	23月	2月	29月	0月	27月
	年度中取得 のべ人数	年度中取得者	0人	16人	1人	13人	0人	10人
		全職員中取得割合	0%	11.5%	0.5%	9.6%	0%	7.4%
嘱託員	全職員数		43人	48人	40人	60人	34人	58人
	年度中 新規取得者	新規取得可能者数	0人	0人	0人	0人	0人	2人
		取得者数	0人	0人	0人	0人	0人	1人
		取得割合	0%	0%	0%	0%	0%	50%
		平均申請期間	0月	0月	0月	0月	0月	6月
	年度中取得 のべ人数	年度中取得者	0人	0人	0人	0人	0人	1人
		全職員中取得割合	0%	0%	0%	0%	0%	1.7%

※令和元年度は、令和2年3月13日までの集計

※臨時職員については、制度なし

【分析結果】

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、取得者は未だ少ない状況です。ただし割合としては、平成27年度策定の本計画の目標である13%を達成しています。

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、取得者は1名という状況です。

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

			前回策定時 (平成27年度)	最新値 (令和元年度)
職員	出産休暇	取得人数	4人	4人
		取得日数	8日	6日
		取得率	80%	80%
	育児参加のための休暇	取得人数	1人	3人
		取得日数	5日	4日
	職員数		330人	314人

(参考)経年変化

			平成28年度	平成29年度	平成30年度
職員	出産休暇	取得人数	3人	3人	2人
		取得日数	5日	6日	4日
		取得率	75.0%	42.9%	66.7%
	育児参加のための休暇	取得人数	0人	1人	1人
		取得日数	0日	5日	4日
	職員数		334人	328人	321人

※令和元年度は、令和2年3月13日までの集計

※嘱託員、臨時職員については、制度なし

【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約7割が取得しています。また育児参加のための休暇についても取得者数は増加傾向にあります。

⑧管理職の超過勤務の状況

【分析結果】

現状では管理職の出退勤管理は出勤簿のみで行っているため、超過勤務時間の正確な把握には至っていませんが、本町の運用上、部下に超過勤務を命じた場合には管理職が付き添うこととしているため、管理職の超過勤務時間数は非管理職より多いものと思われます。

⑨セクハラ対策の整備状況

【分析結果】

人事課が窓口となり、被害を受けた職員の相談を受け、適宜対応している状況です。

(2) 把握した課題に対する数値目標

把握した①から⑨の9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令和6年度末まで、育児休業を取得する男性職員の割合を13%以上で維持します。
- ②令和6年度末まで、配偶者出産休暇を取得する男性職員の割合を80%以上で維持します。

【会計年度任用職員】

- ①令和6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ますが、今後さらなる改善を図ることにより、令和6年度末までに、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）以下にするようにします。

【会計年度任用職員】

- 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. 管理職の超過勤務の状況把握

【職員】

- ①令和6年度末までに、管理職の平均超過勤務時間数及び超過勤務の上限（月45時間）を超えて勤務している管理職を把握するツールを構築し、管理職の超過勤務削減に向けた取組を開始します。

【会計年度任用職員】

※該当なし

目標4. ハラスメント対策の整備

【職員、会計年度任用職員】

- ①令和2年6月1日までに、ハラスメント（セクハラ、パワハラ等すべてのハラスメントを含む）対策の体系を構築し、令和6年度末までの間、実態の把握と解決に努めます。

目標5. 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

【職員】

- ①令和6年度末まで、グループ長級に占める女性職員の割合を35%以上、課長級に占める割合を20%以上で維持します。
- ②令和6年度末までに、課長補佐級に占める割合を30%以上、部長級に占める割合を10%以上にします。

目標6. 管理的地位にある職員に占める女性割合の維持

【職員】

- ①令和6年度末まで、管理的地位にある職員に占める女性割合を、20%以上で維持します。

【会計年度任用職員】

※該当なし

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。
- ②業務改善など働き方改革を推進します。

目標 3. 管理職の超過勤務の状況把握

★取組み内容と実施時期

- ①出退勤システムの導入を検討するなど、管理職の勤怠管理の徹底に向けて取り組みます。
- ②長時間労働に対する管理職の意識改革を目的とした研修等を積極的に実施します。

目標 4. ハラスメント対策の整備

★取組み内容と実施時期

- ①ハラスメント防止に係る要綱を策定し、相談窓口を開設するなど、体制整備を行います。
- ②ハラスメント防止に関する啓発や研修を積極的に実施します。

目標 5. 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職員の両立支援を推進し、「ワークライフバランス」の保てる職場環境の整備に努めます。
- ②優秀な人材の登用に際しては、人事評価や勤務実績に応じて、目標数値を踏まえつつ実施します。

目標6. 管理的地位にある職員に占める女性割合の維持

★取り組み内容と実施時期

- ①職員の両立支援を推進し、ワークライフバランスの保てる職場環境の整備に努めます。
- ②優秀な人材の登用に際しては、人事評価や勤務実績に応じて、目標数値を踏まえつつ実施します。