

女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画

平成28年3月
河 南 町

河南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
河 南 町 長
河 南 町 議 会 議 長
河 南 町 教 育 委 員 会
河 南 町 選 挙 管 理 委 員 会
河 南 町 農 業 委 員 会

河南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、河南町長、河南町議会議長、河南町教育委員会、河南町選挙管理委員会、河南町農業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、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・評価等を行うこととしている。

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」という。）第 2 条に基づき、町長部局、町議会事務局、町教育委員会、町選挙管理委員会、町農業委員会において、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。

なお、この目標は、町長部局、町議会事務局、町教育委員会、町選挙管理委員会、町農業委員会において、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。

・数値目標等

目標 1. 平成 32 年度までに、一般行政職に占める女性職員の割合を、平成 27 年度の実績（21.8%）から 3.2%以上を引き上げ 25%以上とする。

- 目標 2. 平成 32 年度までに、部長級職員を 10%以上とし、課長級以上の管理的地位に占める女性職員の割合を、平成 27 年度の実績（12.5%）から 7.5%以上を引き上げ 20%以上とする。
- 目標 3. 平成 32 年度までに、育児休業を取得する男性職員の実績をつくる。
- 目標 4. 平成 32 年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合を 50%以上とする。
- 目標 5. 平成 32 年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、平成 27 年度の実績（男性・月 12.8 時間、女性・月 12.6 時間）から 2 割以上縮減し、男性女性ともに月 10 時間以下にする。

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する。

なお、この取組は、町長部局、町議会事務局、町教育委員会、町選挙管理委員会、町農業委員会において、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。

【目標 1 に対する取組内容】

一般行政職に占める女性職員の割合を引き上げるため、女性が活躍できる職場であることを広報誌やホームページ等で周知する。

【目標 2 に対する取組内容】

係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。また、女性職員のみを対象とする研修に積極的に参加を促すとともに、女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。

【目標 3 に対する取組内容】

男性の育児休業の取得促進に向けた、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施するとともに、育児休業中は、臨時職員を雇用するなど体制を確保する。

【目標 4 に対する取組内容】

出産を控えている全ての男性職員に対し、人事担当から配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の活用促進に関する助言を行う。

【目標 5 に対する取組内容】

毎週水曜日を定時退庁日、給料日をノー残業デーとし、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨するとともに、時間当たりの生産性を重視した人事評価を実施する。

【資料】

(1) 現状

① 職員の女性割合

本町における女性職員（全体）の割合は表1のとおり。本町の職種は、一般行政職（建築・土木・保健師等技術職員を含む）、消防職、幼稚園・保育園、現業職に分類され、平成26年度から平成27年度かけて女性職員の割合が3ポイント上昇しているが、これは、平成26年10月に消防事務を他市に委託したことにより消防職員が退職（男性22人・女性1人）したことによる。

なお、一般行政職のみでは、表2のとおり0.9ポイント減少している。

【表1・全体】

各年4月1日現在

	平成25年度	平成26年度	平成27年度
男性	117	115	94
女性	47	48	45
合計	164	163	139
割合	28.7%	29.4%	32.4%

【表2・一般行政職】

各年4月1日現在

	平成25年度	平成26年度	平成27年度
男性	94	92	93
女性	25	27	26
合計	119	119	119
割合	21.0%	22.7%	21.8%

② 採用した職員に占める女性職員の割合

職員の採用については、性別にかかわらず競争試験の結果によるため、また募集職種により表3のとおり年度毎に変動がある。平成26年度は保健師を、平成27年度は幼稚園・保育園職員の採用試験を実施したことにより受験者の割合が高い。採用者についても平成27年度に50%となっているのは、幼稚園・保育園職員を2人採用したことによる。受験者数は表4のとおりであり、受験者数における採用者の割合は、各年度において女性が男性を上回っている。

【表3・採用者数】

各年4月1日現在

	平成25年度	平成26年度	平成27年度
男性	5	4	3
女性	2	2	3
合計	7	6	6
割合	28.6%	33.3%	50.0%

【表 4・受験者数】

	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度
男 性	32	31	21
女 性	7	10	10
合 計	39	41	31
割 合	17.9%	24.4%	32.3%

③ 平均した勤続勤務年数の男女の差異

本町の職員の勤続勤務年数における男女の差は表 5 のとおり少ないと考えられる。平成 26 年度は、女性が男性を上回っていたが、平成 26 年度末の定年退職者が 4 人で、うち 3 人が女性であったことから平成 27 年度は男性の勤続勤務年数が上回った。また、勤続勤務年数における構成割合は、表 6 のとおりであるが、一定の時期に職員採用を抑制していたことにより、勤続年数 10 年~20 年の職員の割合が低い。男性では 35 年以上の割合が高く、女性では 20 年~25 年の割合が高くなっている。また、表 7 のとおり年齢による割合でも男性は 55 歳~59 歳が高く、女性は 50 歳~54 歳が高くなっている。

【表 5・平均年齢及び勤続年数】

各年 4 月 1 日現在

	平成 25 年度		平成 26 年度		平成 27 年度	
	平均年齢	勤続年数	平均年齢	勤続年数	平均年齢	勤続年数
男 性	43.5 歳	19.3 年	43.1 歳	18.7 年	44.1 歳	19.5 年
女 性	42.8 歳	19.0 年	43.2 歳	19.3 年	42.2 歳	18.2 年
全 体	43.3 歳	19.2 年	43.1 歳	18.9 年	43.4 歳	19.1 年

【表 6・勤続年数による割合】

平成 27 年 4 月 1 日現在

	男 性		女 性		合 計	
	人 数	構成割合	人 数	構成割合	人 数	女性割合
5 年未満	24	25.5%	10	22.2%	34	29.4%
5~10 年	10	10.7%	5	11.1%	15	33.3%
10~15 年	3	3.2%	3	6.7%	6	50.0%
15~20 年	0	0.0%	2	4.4%	2	100.0%
20~25 年	16	17.0%	11	24.5%	27	40.7%
25~30 年	17	18.1%	4	8.9%	21	19.0%
30~35 年	8	8.5%	6	13.3%	14	42.9%
35 年以上	16	17.0%	4	8.9%	20	20.0%
合 計	94	100.0%	45	100.0%	139	32.4%

【表7・年齢による割合】

平成27年4月1日現在

	男 性		女 性		合 計	
	人 数	構成割合	人 数	構成割合	人 数	女性割合
20~24 歳	0	0.0%	3	6.7%	3	100.0%
25~29 歳	13	13.8%	6	13.3%	19	31.6%
30~34 歳	6	6.4%	3	6.7%	9	33.3%
35~39 歳	16	17.0%	7	15.5%	23	30.4%
40~44 歳	10	10.6%	5	11.1%	15	33.3%
45~49 歳	17	18.1%	6	13.3%	23	26.1%
50~54 年	12	12.8%	8	17.8%	20	40.0%
55~59 歳	20	21.3%	7	15.6%	27	25.9%
合 計	94	100.0%	45	100.0%	139	32.4%

④ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

職員一人当たりの超過勤務時間については、表8のとおり全職員で比較すると女性より男性の超過勤務が多いが、男性職員が大半を占める消防職と女性職員が大半を占める幼稚園・保育園教諭や現業職員の超過勤務が影響している。表9のとおり一般行政職のみの比較では、男女に差のないことがわかる。また、年度毎の月別の増減は、主に選挙事務や災害対策等により変動している。

【表8・全職員】

(単位：時間)

	平成25年度		平成26年度		平成27年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
4月	17.7	11.6	22.8	16.6	14.8	12.5
5月	19.1	9.1	22.3	10.0	19.0	9.7
6月	12.0	10.4	16.3	11.8	13.4	6.7
7月	26.3	14.4	17.1	8.1	8.0	6.6
8月	12.1	4.4	23.7	7.2	12.5	7.9
9月	17.1	6.1	21.1	6.1	9.9	5.4
10月	15.2	6.3	8.2	8.8	13.3	7.3
11月	20.4	7.6	13.1	10.1	19.4	15.1
12月	18.2	6.3	12.5	9.1	8.7	6.3
1月	19.5	6.0	7.9	9.6	8.7	7.0
2月	21.3	9.0	11.3	10.7	13.4	10.9
3月	18.5	10.2	10.7	12.3	12.2	12.2
平均	18.1	8.5	15.6	10.0	12.8	9.0

【表 9 ・ 一般行政職】

(単位：時間)

	平成 25 年度		平成 26 年度		平成 27 年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
4 月	15.0	18.4	19.6	25.1	15.1	18.4
5 月	12.6	13.6	15.9	13.6	18.9	13.8
6 月	8.6	14.9	11.4	16.6	13.5	9.1
7 月	20.4	24.4	8.0	10.8	7.9	8.7
8 月	7.7	6.4	21.4	7.8	12.5	12.1
9 月	8.4	5.6	10.2	4.9	9.9	6.2
10 月	7.8	6.1	11.2	13.1	13.1	9.0
11 月	11.8	8.3	18.2	15.1	19.2	22.1
12 月	7.7	8.0	17.6	14.7	8.8	8.5
1 月	8.4	6.7	11.0	14.2	8.6	9.6
2 月	15.0	12.9	15.7	15.9	13.5	15.7
3 月	17.6	14.6	15.0	18.9	12.4	17.5
平均	11.8	11.7	14.6	14.2	12.8	12.6

⑤ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

本町の課長以上の管理職は、表 10 のとおり約 20%であるが、平成 26 年度から平成 27 年度に 2.8 ポイント上昇している。これは、管理職の割合が低い消防職について、平成 26 年 10 月に消防事務を他市に委託したことにより、消防職員が退職したことによる。(消防職員 23 人のうち、管理職 2 人で管理職の割合は、8.7%となる)

また、女性の中で、課長以上の管理職の割合は、男性を大きく下回っていることから、全体に占める女性の管理職の割合が低くなっている。

【表 10 ・ 管理職に占める女性の割合】

各年 4 月 1 日現在

	平成 25 年度			平成 26 年度			平成 27 年度		
	職員数	管理職	率	職員数	管理職	率	職員数	管理職	率
男 性	117	30	25.6%	115	29	25.2%	94	28	29.8%
女 性	47	3	6.4%	48	4	8.3%	45	4	8.9%
合 計	164	33	20.1%	163	33	20.2%	139	32	23.0%
割 合	28.7%	9.1%		29.4%	12.1%		32.4%	12.5%	

⑥ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合は、表 1 1 のとおりであり、部長・理事の女性職員は 0 人となっている。男女とも主任・主査級の構成割合が一番高くなっているが、女性は男性を大きく上回っている。これは、昇任を望まない職員の職階の最上位が主任・主査となることによる。

なお、係長級職員は女性職員が占める割合が高いことから、今後は、女性の管理職も増えると考えられる。

【表 1 1】

平成 27 年 4 月 1 日現在

	男 性		女 性		合 計	
	人 数	構成割合	人 数	構成割合	人 数	女性割合
部長・理事	8	8.5%	0	0.0%	8	0.0%
副理事・課長	20	21.3%	4	8.9%	24	16.7%
課長補佐	15	16.0%	5	11.1%	20	25.0%
係 長	10	10.6%	8	17.8%	18	44.4%
主任・主査	21	22.3%	16	35.5%	37	43.2%
主事・主事補	20	21.3%	12	26.7%	32	37.5%
合 計	94	100.0%	45	100.0%	139	32.4%

⑦ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

男女別の育児休業取得率及び平均取得期間は、表 12 のとおりであり、男性の取得は 0 人となっている。女性は全員が育児休業を取得している。

【表 1 2】

	平成 25 年度		平成 26 年度		平成 27 年度	
	取得者	取得日数	取得者	取得日数	取得者	取得日数
男 性	0	0	0	0	0	0
女 性	1	572 日	0	0	1	484 日
全 体	1	572 日	0	0	1	484 日

⑧ 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

特別休暇である配偶者出産休暇等を利用した男性職員は 0 人だが、これらを目的とした年次有給休暇を利用した職員はいると考えられる。

【表 1 1】

	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度
配偶者出産休暇取得日数	0	0	0
育児参加休暇取得日数	0	0	0

(2) 職員の意識調査

この計画を策定するにあたり、平成28年2月に全職員（特別職、再任用職員、任期付短時間勤務職員、非常勤嘱託員等を除く）に対し「女性の活躍促進に関するアンケート」を実施しました。（全回答は別紙のとおり）

① 仕事・キャリアに関する質問

1 能力を発揮できる仕事・機会は与えられていますか。

「そう思う」 男性 38.8%・女性 31.7%

「どちらかと言えばそう思う」 男性 22.5%・女性 34.1%

男性・女性とも6割以上の職員が能力を発揮できる仕事を与えられていると感じているが、男性では、「そう思う」と回答した職員が多く、女性では、「どちらかと言えばそう思う」と回答した職員が多い。このことから、男性の方が明確に思っている職員が多い。

2 あなたの昇任について

「昇任を希望する」 男性 40.0%・女性 26.8%

「昇任を希望しない」 男性 21.3%・女性 48.8%

男性は昇任を希望するが、女性は昇任を希望しないが約半数にのぼった。昇任を希望する職員では、男性では、7割近い職員が部長級までを希望しているのに対し、女性は課長級までが一番多かった。また、昇任を希望する理由で多かったのが「給与が上がる」、「やりがいのある仕事ができる」であった。

次に、昇任を希望しない理由は、男女とも最も多かったのが「仕事と家庭の両立が困難になる」で、特に女性ではこの理由が多かった。また、男性は「責任が重くなる」と答えたのに対し、女性は「自分には能力がない」と答えて職員が多かった。

② 女性職員の活躍促進に関する質問

1 管理職への女性の登用について

「男女を問わず、職員それぞれの事情に合わせて自然体で進めるべき」

男性 81.3%、女性が 80.5%

8割の職員が自然体で進めるべきと答え、2割の職員は女性を積極的に活用すべきと答えた。

2 男女を比べて女性の昇進・昇格について

男性では、50%の職員が女性の昇進・昇格が遅いと感じ、女性では56.1%の職

員が遅いと感じている。この差に関し、男性の37.5%が納得できないと答えたのに対し、女性は65.2%にのぼった。

3 10年前と比べて女性の活躍について

「大いに活躍するようになった」	男性 20.0%・女性 4.9%
「やや活躍するようになった」	男性 36.3%・女性 41.5%
「あまり変わらない」	男性 43.8%・女性 53.7%

男性は、女性が「大いに活躍するようになった」が20%であったのに対し、女性は4.9%のみとなった。また、「あまり変わらない」と答えた女性が53.7%で半数以上となった。10年前より後退したと答えた職員は、男女とも0人であった。

4 女性が活躍できるために何が必要かについて

男女とも「育児・介護との両立についての職場の支援制度が整っていること」、「長時間労働の必要がないこと、勤務時間が柔軟であること」が多かった。

また、家族や社会等からの支援に関しては、男性では「保育の施設・サービスの充実」が最も多かったのに対し、女性は「男性の積極的な家事・育児・介護参加」が最も多く、男女において差が生じた。

③ 育児休業に対する考え方

1 育児休業取得可能期間の仕事に対する考え方

「仕事を頑張りたい」	男性 16.3%・女性 2.4%
「仕事も子育ても頑張りたい」	男性 51.3%・女性 53.7%
「子どもと過ごす時間を優先させたい」	男性 28.8%・女性 43.9%

男女とも「仕事も子育ても頑張りたい」が最も多かったが、女性では、「子どもと過ごす時間を優先させたい」が43.9%にのぼった。ただし、男性においても「仕事を頑張りたい」より「子どもと過ごす時間を優先させたい」の方が多く、育児に参加する傾向にあることが伺える。

2 男性の育児休業について

「積極的に進めるべき」	男性 27.5%・女性 29.3%
「どちらかと言うとすすめるべき」	男性 38.8%・女性 24.4%
「どちらとも言えない」	男性 22.5%・女性 39.0%

男性では、「どちらかと言うと進めるべき」が最も多く、女性では、「どちらとも言えない」が最も多かった。

また、男性の育児休業の取得によって周囲の方に負担が増えることとなるが、「負担が増えるが応援する」と答えた男性が65.0%、女性は75.6%となり、男性

の育児休業に対する周りの理解があることが伺える。

④ 職場環境に関する質問

1 現在の職場は、育児・介護をする上で働きやすいですか

「そう思う」	男性 16.3%・女性 7.3%
「どちらかと言うとそう思う」	男性 21.3%・女性 24.4%
「どちらとも言えない」	男性 26.3%・女性 34.1%
「どちらかと言うとそう思わない」	男性 16.3%・女性 24.4%
「そう思わない」	男性 20.0%・女性 9.8%

男女とも「どちらとも言えない」が最も多かったが、男女とも「そう思わない」や「どちらかと言うとそう思わない」との回答も一定割合あり、全体にバラツキのある内容となった。

2 時間外勤務の現状について

時間外勤務の状況は、男女とも「月 10 時間以上 20 時間未満」が最も多かった。

時間外勤務の削減について取り組んでいるか

「そう思う」	男性 16.3%・女性 7.3%
「どちらかと言うとそう思う」	男性 20.0%・女性 29.3%
「どちらとも言えない」	男性 30.0%・女性 29.3%
「どちらかと言うとそう思わない」	男性 8.8%・女性 19.5%
「そう思わない」	男性 25.0%・女性 14.6%

男女とも「どちらとも言えない」が最も多かったが、女性では「どちらかと言うとそう思う」との回答も同率となったが、男性では「そう思わない」が 25.0%にのぼった。