

# 女性職員の活躍の推進に関する 東郷町特定事業主行動計画

## はじめに

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「法」という。）が、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を実現するを図ることを目的に、平成27年8月に成立しました。

女性の就業率は上昇傾向にあるものの、結婚、妊娠、出産、育児、介護などの家庭生活の事情によりやむを得ず離職する状況が依然として続いており、本町においても同様の状況が見受けられます。

今後急速に進展する少子高齢化、住民ニーズの多様化に対応していくためには、男女の職業生活と家庭生活を円滑かつ継続的に両立できる社会を実現していく必要があります。

今回、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、女性が職業生活において活躍するために必要な環境整備などを、国や地方公共団体、事業主がそれぞれの責務を果たしながら実施していくこととなりました。

本町においても、職員を対象とした「女性職員の活躍の推進に関する東郷町特定事業主行動計画」を策定し、先に策定した「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」と併せて、女性の職業生活における活躍の推進に必要な取組みを進めていきます。

男女の区別なく相互の協力のもと、それぞれの個性と能力が十分に発揮できることを目指して、ここに計画を策定します。

平成28年3月31日

東郷町長  
東郷町教育委員会  
東郷町議会議長  
東郷町代表監査委員

## 1 計画期間

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」は平成 27 年度から平成 37 年度までの時限立法として、迅速かつ重点的な取組みを行うよう制定されました。

本計画の期間は、このうち前半の平成 28 年度から平成 32 年度までの 5 年間とします。

## 2 推進体制

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、次のとおり体制を整備します。

- (1) 企画部人事秘書課を中心に本計画の策定・変更、取組の実施状況把握・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うとともに、職員への情報提供等を実施していきます。
- (2) 本計画については、各年度において状況把握をした結果、社会情勢や職員ニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の修正、見直し等を図り公表していきます。

## 3 状況把握及び課題分析

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」第 2 条に基づき、町長部局、教育委員会、議会事務局、監査委員事務局において、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いました。

なお、町長部局以外の事業部局は対象人数が少数であることから、各項目については全部局における数値としてまとめて公表しています。

### (1) 女性職員の採用割合

採用した職員に占める女性職員の割合

職種	性別	平成 26 年度		平成 25 年度		平成 24 年度		平成 23 年度		平成 22 年度	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
一般事務	男性	4 人	44.4%	2 人	28.6%	4 人	50.0%	8 人	72.7%	5 人	83.3%
	女性	5 人	55.6%	5 人	71.4%	4 人	50.0%	3 人	27.3%	1 人	16.7%
	合計	9 人	100.0%	7 人	100.0%	8 人	100.0%	11 人	100.0%	6 人	100.0%
保育士 児童厚生員	男性	1 人	16.7%	1 人	25.0%	1 人	14.3%	2 人	18.2%	0 人	0.0%
	女性	5 人	83.3%	3 人	75.0%	6 人	85.7%	9 人	81.8%	7 人	100.0%
	合計	6 人	100.0%	4 人	100.0%	7 人	100.0%	11 人	100.0%	7 人	100.0%
その他	男性	1 人	20.0%	0 人	0.0%	2 人	66.7%	1 人	33.3%	0 人	0.0%
	女性	4 人	80.0%	0 人	0.0%	1 人	33.3%	2 人	66.7%	0 人	0.0%
	合計	5 人	100.0%	0 人	0.0%	3 人	100.0%	3 人	100.0%	0 人	0.0%
全体	男性	6 人	30.0%	3 人	27.3%	7 人	38.9%	11 人	44.0%	5 人	38.5%
	女性	14 人	70.0%	8 人	72.7%	11 人	61.1%	14 人	56.0%	8 人	61.5%
	合計	20 人	100.0%	11 人	100.0%	18 人	100.0%	25 人	100.0%	13 人	100.0%

### 《分析結果》

状況分析の結果、採用者全体に占める女性職員の割合は男性よりも高くなっていました。採用試験は競争試験によって行っており、また、募集する職種、募集人数や年度によって男女比に差が生じる場合もあります。一般事務職は、平均的にみて男女差に大きな違いはみられません。保育士職等については、女性の割合が高くなっていますが、近年は男性職員も採用されており、性別に関わらずそれぞれの個性に応じた活躍が望まれます。

### (2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（平成 27 年 4 月 1 日現在）

対象管理職 人数	女性		男性	
	人数	割合	人数	割合
42 人	8 人	19.0%	34 人	81.0%

※管理的地位とは、7 級以上の職員が該当します。

### 《分析結果》

状況分析の結果、現在は管理的地位にある女性職員の割合が低く、登用人数が少ないことがわかりました。本町の状況により、年代によって女性職員数に偏りがあるため、管理的地位に登用する候補者も少ないことが大きな要因と考えられます。今後、登用拡大をどう進めるかが課題となります。

### (3) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（平成 27 年 4 月 1 日現在）

各役職		女性		男性	
職名	人数	人数	割合	人数	割合
部長級	13 人	1 人	7.7%	12 人	92.3%
課長級	29 人	7 人	24.1%	22 人	75.9%
課長補佐級	19 人	6 人	31.6%	13 人	68.4%
係長級	43 人	19 人	44.2%	24 人	55.8%

### 《分析結果》

状況分析の結果、役職が上がるにつれて女性職員の割合が低くなっています。これについても、年代による女性職員数の偏りが要因と考えられますので、今後の登用拡大に向けての取組みが課題となります。

#### (4) 継続勤務年数の男女差

##### ア 各年度における職種別離職率

職種	平成 26 年度			平成 25 年度			平成 24 年度		
	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体
一般事務	4.7%	2.2%	3.4%	3.1%	1.5%	2.3%	3.1%	1.5%	2.2%
保育士 児童厚生員	0.0%	5.9%	3.0%	0.0%	3.0%	1.5%	0.8%	2.9%	1.9%
その他	0.0%	0.7%	0.4%	0.8%	0.7%	0.8%	0.0%	2.9%	1.5%
全体	4.7%	8.9%	6.8%	3.9%	5.2%	4.6%	3.8%	7.4%	5.6%

※算出方法：離職率＝離職人数÷全職員数

##### イ 各年度における離職者の勤続年数別割合

年度	職種	性別	離職者の勤続年数別割合					
			～5年	6～10年	11～15年	16～20年	21～25年	26年以上
平成 26 年度	一般事務	男性	0%	0%	0%	0%	0%	100%
		女性	33%	0%	0%	0%	0%	67%
		全体	11%	0%	0%	0%	0%	89%
	保育士 児童厚生員	男性	0%	0%	0%	0%	0%	0%
		女性	13%	25%	25%	0%	0%	38%
		全体	13%	25%	25%	0%	0%	38%
	その他	男性	0%	0%	0%	0%	0%	0%
		女性	0%	0%	0%	100%	0%	0%
		全体	0%	0%	0%	100%	0%	0%
	全体	男性	0%	0%	0%	0%	0%	100%
		女性	17%	17%	17%	8%	0%	42%
		全体	11%	11%	11%	6%	0%	61%
平成 25 年度	一般事務	男性	25%	0%	0%	0%	0%	75%
		女性	0%	0%	0%	0%	0%	100%
		全体	17%	0%	0%	0%	0%	83%
	保育士 児童厚生員	男性	0%	0%	0%	0%	0%	0%
		女性	50%	0%	50%	0%	0%	0%
		全体	50%	0%	50%	0%	0%	0%
	その他	男性	0%	0%	0%	0%	0%	100%
		女性	0%	0%	0%	0%	100%	0%
		全体	0%	0%	0%	0%	50%	50%
	全体	男性	20%	0%	0%	0%	0%	80%
		女性	29%	0%	29%	0%	14%	29%
		全体	25%	0%	17%	0%	8%	50%

年度	職種	性別	離職者の勤務年数別割合					
			～5年	6～10年	11～15年	16～20年	21～25年	26年以上
平成24年度	一般事務	男性	0%	0%	0%	0%	25%	75%
		女性	0%	0%	0%	50%	0%	50%
		全体	0%	0%	0%	17%	17%	67%
	保育士・児童厚生員	男性	100%	0%	0%	0%	0%	0%
		女性	0%	75%	0%	0%	25%	0%
		全体	20%	60%	0%	0%	20%	0%
	その他	男性	0%	0%	0%	0%	0%	0%
		女性	25%	25%	0%	0%	0%	50%
		全体	25%	25%	0%	0%	0%	50%
	全体	男性	20%	0%	0%	0%	20%	60%
		女性	10%	40%	0%	10%	10%	30%
		全体	13%	27%	0%	7%	13%	40%

※算出方法：離職者の勤務年数別割合＝勤続年数別離職者数÷全離職者数

### 《分析結果》

状況分析の結果、男性職員に比べて女性職員の離職率が高くなっていることがわかりました。また、離職者の勤続年数別割合をみると、男性職員の多くが25年以上の勤務の割合が高いのに対し、女性職員は15年以下で離職する職員も多くみられ、特に保育士等でその傾向が高くなっています。

### (5) 時間外勤務の状況（平成26年度）

（単位：時間）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
男性	13	9	10	10	19	5	9	13	19	11	18	6	12
女性	8	5	7	7	7	4	5	6	6	5	9	5	6
全体	11	7	9	9	13	5	7	10	13	8	14	6	9

### 《分析結果》

状況分析の結果、時間外勤務時間の男女差はそれほど大きくありませんが、女性職員に比べ男性職員の時間外勤務時間が長いことがわかりました。今後も特定の職員に業務が集中しないよう、事務分担の見直しを適宜行うとともに、ワーク・ライフ・バランスを意識した働き方を検討していく必要があります。

(6) 男女別育児休業取得率（平成26年度中）

職種	性別	取得率
一般事務	男性	0%
	女性	100%
保育士 児童厚生員	男性	0%
	女性	100%
全体	男性	0%
	女性	100%

《分析結果》

状況分析の結果、女性職員の育児休業取得率は100%となっており、制度が積極的に活用されています。一方で男性職員の取得率は0%であり、これまでも取得実績がないことから、男性職員にとって利用しやすい制度づくりが課題といえます。

(7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児のための休暇取得率（平成26年度中）

休暇名	取得率
妻の出産（上限2日）	33.3%
育児参加（上限5日）	33.3%

《分析結果》

状況分析の結果、取得率は3割程度にとどまっており、制度が十分に活用されていない状況がみうけられます。両立支援制度に対する理解が進んでいないことも考えられることから、男女ともに制度を積極的に活用できるような取組みを進める必要があります。

#### 4 目標及び具体的な取組み内容

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、取組みを進めていきます。なお、町長部局以外の事業部局は対象人数が少数であり、人事管理についても町長部局と一体的に行っていることから、職員全体の共通目標として位置づけます。

##### 【目標 1】

平成 32 年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成 27 年 4 月実績（19%）より 11%以上引き上げ、30%以上を目指します。

今後、経験豊富な職員、特に管理職の退職に伴い、世代交代が進む中、女性職員の管理職登用を積極的に行っていく必要があります。このため、女性職員も次の管理職を担う人材として、その意識を高め、必要となる知識を深めるとともに、女性が仕事を継続できる環境づくりも必要です。

また、採用の段階から将来の登用を見据えた取組みも必要となってきます。

そのため、目標達成に向けて次の内容に取組みます。



##### 【取組内容】

- 1 キャリア形成に関する意識を高めるため、女性職員を対象とする研修を実施します。
- 2 派遣研修（愛知県実務研修生、自治大学校、市町村アカデミー等）への積極的参加を促します。
- 3 将来の管理職候補者を育成するため、係長、課長補佐級の職員に対し次の各役職段階を見据えた研修プログラムを策定し、人材育成を行います。
- 4 多様な職務を経験させるジョブローテーションを引き続き実施し、長期的な観点から人材育成を進めます。
- 5 男性、女性の区別なく優れた人材を確保するために、本町の魅力や働きやすい職場環境を広く周知していきます。

### 【目標 2】

平成32年度までに、男性の育児休業の取得割合5%を目指します。

【次世代育成特定事業主行動計画より】

### 【目標 3】

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100%を目指します。



男性職員が制度を利用し子育てに関わることによって、女性が職場で活躍する機会が増えることが考えられます。また、職場においても制度への理解が深まることで、職員の状況に合わせた働き方を選択できるようになり、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組みも期待できます。

そのため、目標達成に向けて、次の内容に取り組みます。

### 【取組内容】

- 1 配偶者が出産を控えている男性職員に対し、人事担当者による説明会等を実施します。
- 2 毎年度、幹部職員に対し、各種両立支援制度に関する情報をまとめたハンドブックの内容を周知し、常時閲覧できる環境を整備します。
- 3 職員が育児休業等を取得する場合に業務に支障が出ないよう、代替職員の確保に努めます。
- 4 フレックスタイム制など、柔軟な働き方を選択できる制度の導入に向けて研究していきます。