

女性職員の活躍推進に関する
特定事業主行動計画

平成28年4月
串本町

串本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

串本町長
串本町議会議長
串本町選挙管理委員会
串本町代表監査委員
串本町農業委員会
串本町教育委員会
串本町消防長
串本町病院事業管理者
東牟婁郡公平委員会

串本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、串本町長、串本町議会議長、串本町選挙管理委員会、串本町代表監査委員、串本町農業委員会、串本町教育委員会、串本町消防長、串本町病院事業管理者、東牟婁郡公平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、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、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画に基づく取組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価を行い、必要に応じて計画の見直しを行います。

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」という。）第 2 条に基づき、町長部局、議

会事務局、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局、教育委員会部局、消防部局、病院部局、公平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、次のとおり取組みを実施します。

【採用関係】

① 採用した職員に占める女性職員の割合

平成27年4月1日採用者

(単位：人、%)

	総数	男性	女性	女性割合
行政職 (消防・病院を除く) ※1	8	4	4	50.0
消防部局	1	0	1	100.0
病院部局	8	6	2	25.0
合計	17	10	7	41.2

※1 町長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局、公平委員会事務局については、人事管理が一体的になされていることから、行政職(消防・病院を除く)として合計を記載しています。

平成27年4月1日の採用者数及び採用者に占める女性の割合は表のとおりとなっています。消防職についてもあらたに女性1名を採用するなど、職種を問わず女性にも門戸を広げ職員採用を行っています。

〈今後の取組み〉

今後も引き続き、能力に応じた公平な試験選考により職員採用を行います。

【配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係】

② 管理的地位及び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

(単位：人、%)

	総数	うち女性数	女性比率	一般行政職※2		
				総数	うち女性数	女性比率
課長級	25	5	20.0	9	0	0.0
副課長級	50	16	32.0	24	5	20.8
班長級	33	12	36.4	3	1	33.3

※2 行政職のうち、保育士、幼稚園教諭を除く。

本町における課長級にある職員に占める女性職員の割合は職員全体では 20%、そのうち一般行政職（上記※2）についてはゼロとなっています。

女性職員の登用を阻害する要因として、育児による時間制約等により十分な職務経験が蓄積できないこと、ロールモデルとなる先輩女性職員が少ないこと等が考えられます。多様な職務機会の付与や、能力・意欲向上のための研修に参加させるなど、女性職員の意欲向上とキャリア形成を図ります。

〈今後の取組み〉

平成 28 年度より、女性職員を多様なポストに積極的に配置するとともに、管理者研修や監督者研修への積極的な参加を促します。

【長時間勤務関係】

③ 平成 27 年中における職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

（単位：時間）

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
一人当たり 勤務時間	6.9	7.8	7.1	6.6	9.7	8.7	9.3	6.0	6.9	5.9	6.9	10.8

本町における一人当たり各月ごとの超過勤務時間は表のとおりで、各月の平均は 7.7 時間となっています。

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠です。長時間勤務は、職場における女性職員の活躍の障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となるものです。時間に制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、男女を通じて長時間勤務を是正し効率的に業務を行う職場環境づくりに努めます。

〈今後の取組み〉

育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の周知、一斉定時退庁日の実施、超過勤務の縮減のための意識啓発等を通じて、平成 31 年度までに各職員の時間外勤務時間数を平成 27 年の実績（月 7.7 時間）から 20%縮減していきます。

【継続就業及び仕事と家庭の両立関係】

④ 平均した継続勤務年数の男女の差異（平成 27 年 4 月 1 日現在）

（単位：年）

	男性職員	女性職員
行政職（消防・病院を除く）	18.2	18.2
消防部局	19.1	0.0
病院部局	10.5	10.5
全 体	16.9	14.4

⑤ ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
 ・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 26 年度）

	育児休業				配偶者出産休暇等			
	取得者数	対象者数	取得率	平均取得期間	取得者数	対象者数	取得率	平均取得日数
男性職員	0人	10人	0%	0.0月	5人	10人	50%	1.2日
女性職員	12人	12人	100%	16.1月	--	--	--	--

本町における育児休業等取得率については、女性職員の育児休業取得率が 100%となっているのに対し、男性職員では育児休業取得者がおらず、配偶者出産休暇等については取得率が 50%となっています。

男性が家事・育児等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げられるなど、男性職員自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられます。家事や育児等を担う職員が活躍できる職場環境を整備するため、次の取組みを実施します。

〈今後の取組み〉

男性職員の家庭生活への関わりを強化するため、子どもの出生時における父親の休暇取得の促進、男女を通じて育児休業等を取得しやすい環境の整備、育児休業及び部分休業制度等の周知、育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援、育児休業経験者に関する情報提供、育児休業等を取得した職員の代替職員の確保等の取組みを行い、平成 32 年度までに育児休業の取得率を男性職員で 10%に引き上げ、女性職員で 100%を維持します。