

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画  
**熊野町女性職員活躍計画**  
( 第 1 期 計 画 )



平成28年4月

熊野町長  
熊野町議会議長  
熊野町教育委員会  
熊野町選挙管理委員会  
熊野町代表監査委員  
熊野町農業委員会  
熊野町水道事業管理者

# 目 次

1	計画の趣旨	1
2	基本的事項	
	計画期間	2
	推進体制	2
	対象職員	2
3	本町における現状と課題	
	採用した職員に占める女性職員の割合	3
	離職率の男女の差異	4
	職員一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて勤務した時間	4
	管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	5
	各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	5
	男女別の育児休業取得率及び平均取得期間	6
	男性の配偶者出産休暇の取得率及び平均取得日数	7
4	数値目標	7
5	目標達成のための取組	8

## 1 計画の趣旨

---

我が国においては、育児・介護等を理由に働いていない女性の就業希望者は約 300 万人に達し、第一子の出産に伴い約 6 割の女性が離職するなど、子育て等を理由に離職する女性が依然として多い状況にあります。また、管理的職業従事者が依然として低い水準となっており、働く場面において女性の個性や能力が十分に発揮されていない状況にあります。

こうしたことを踏まえ、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、急速に進展する少子高齢化や社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現を目的とした「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。)が昨年 9 月に成立し、国及び地方公共団体の機関では「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられました。

これを受けて、本町では法第 15 条に基づく特定事業主行動計画として「熊野町女性職員活躍計画」を策定しました。当該計画については、平成 27 年度に次世代育成支援対策推進法(平成 15 年法律第 120 号)に基づき策定した「熊野町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向けた取組みを行っていくこととします。

### 【参考】法(抄)

第 15 条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの(以下「特定事業主」という。)は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画(特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を定めなければならない。

## 2 基本的事項

---

### 計画期間

法は平成37年度までの時限立法（10年間）ですが、「事業主行動計画策定指針」（平成27年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第1号。以下「指針」という。）に基づき、「熊野町特定事業主行動計画」と連動した取組みを推進するため、本計画を第1期計画とし、計画の期間を平成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、平成31年度中に、本計画による取組状況等を踏まえ次期計画を策定します。

### 推進体制

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務部総務課において本計画の取組状況を把握し点検のうえ、必要に応じ、その後の対策や計画の見直し等を行います。

また、各所属においては、本計画の周知を図るとともに、積極的な取組みを行うこととします。

### 対象職員

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則（平成28年熊野町規則第3号）等に基づき、次の職員を計画の対象とします。

- ・町長部局の職員
- ・議会事務局の職員
- ・教育委員会事務局の職員
- ・選挙管理委員会事務局の職員
- ・監査委員事務局の職員
- ・農業委員会事務局の職員
- ・水道事業管理者の権限を行う町長が任命する職員（企業職員）

「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1条の規定に基づき、臨時・嘱託職員等（以下「非常勤職員」という。）も本計画の対象としますが、勤務条件等の制度の異同を考慮し、必要に応じた取組みを推進していきます。

### 3 本町における現状と課題

法第15条第3項及び内閣府令第2条第1項の規定に基づく本町の現状と課題については、次のとおりです。

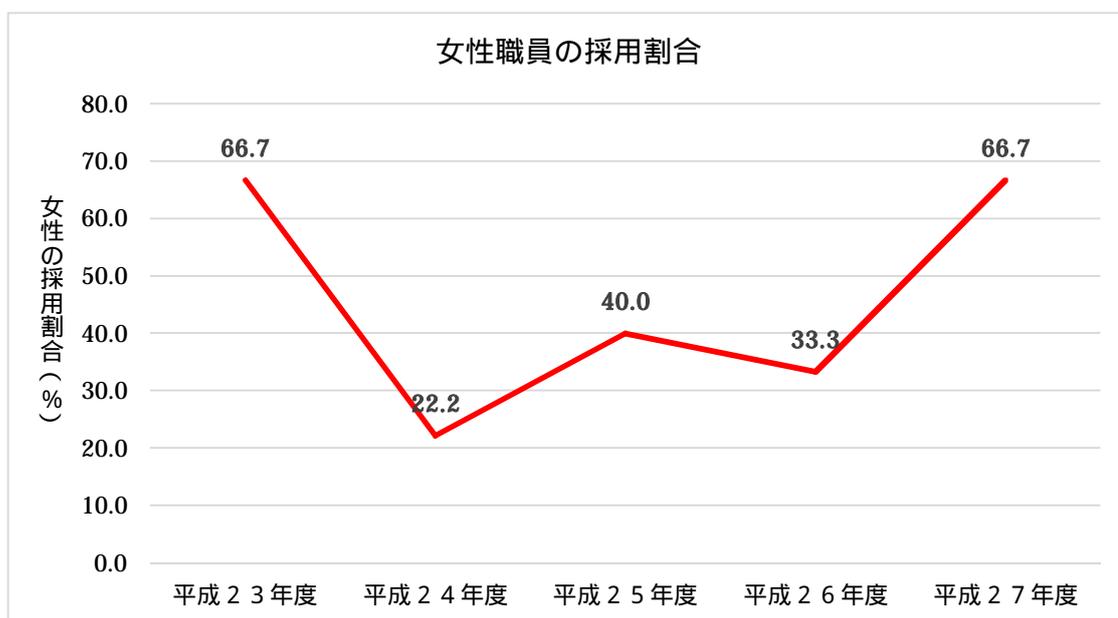
なお、当該状況把握に当っては、内閣府令第2条第2項の規定により「職員のまとまり（職種、資格、任用形態、勤務形態その他の要素に基づき、特定の職員のまとまりごとに人事の事務を行うことを予定している場合、それぞれの職員のまとまりのこと。）」ごとに行うこととされていますが、当該計画の対象職員の人事管理については一体的に行っていることから、職種ごとによる特段の区分けは行っておりません。

#### 採用した職員に占める女性職員の割合（4月1日採用）

職員の採用は成績主義に基づくことから、各年度の受験者数によっては採用割合にばらつきはありますが、過去5年間の平均割合は約47%と概ね5割に達しています。

今後も、受験者数の拡大に向けた積極的な広報の実施や、働きやすい職場環境の整備を行っていく必要があります。

また、非常勤職員については、女性職員の採用割合が8割を超えており、即戦力として活躍している状況があります。



### 離職率の男女の差異

過去5年間の自己都合退職者（割愛職員、任期付職員、特別職就任による退職を除く）は11人で、うち女性の自己都合退職者が7人と約6割を占めており、年度によっては女性職員が高い離職率を示しております。

離職理由は、個々の様々な理由が挙げられますが、結婚や出産に焦点を当てるだけでなく、子育て世代の職員が働きやすいよう、育児短時間勤務や部分休業といった勤務形態、また介護休業等の各種休暇制度の啓発を行っていく必要があります。

### 自己都合退職者の割合

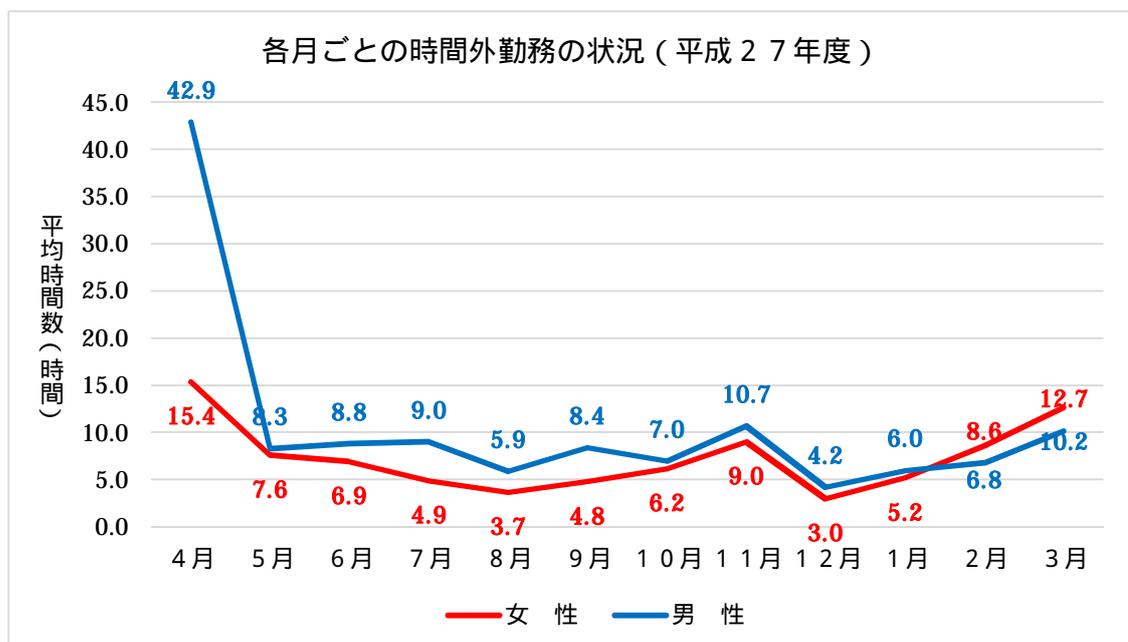
（単位：人，％）

年 度	女性（離職率）	男性（離職率）	差 異
平成 23 年度	0（0.0）	1（1.0）	1（ 1.0）
平成 24 年度	0（0.0）	0（0.0）	0（ 0.0）
平成 25 年度	3（5.5）	1（1.0）	2（ 4.5）
平成 26 年度	3（5.7）	1（1.0）	2（ 4.7）
平成 27 年度	1（1.9）	1（1.0）	0（ 0.9）

### 職員一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて勤務した時間

平成27年度における各月ごとの時間外勤務の状況については、下記のグラフのとおりです。4月の男性職員の実績は統一地方選挙によるものですが、年間平均においても女性職員を3.4時間上回っています。

ワーク・ライフ・バランスの充実や女性職員の活躍を推進していくためには、より一層の時間外勤務縮減へ向けた取組みを行っていく必要があります。



管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（管理職の女性割合）

女性職員の管理職（管理職手当の支給対象職員）割合について、平成28年4月1日現在では16.6%となっておりますが、過去5年間の平均では9.7%と低い状況にあります。

また、次のとおり、管理職候補となる課長補佐の女性職員の割合についても、平成27年度では17.4%と低い状況にあることから、現状について詳しく分析していく必要があります。

女性管理職の割合

（単位：人，％）

年 度	部長級		次長級		課長級		管理職全体	
		割合		割合		割合		割合
平成23年度	0	0.0	0	0.0	3	14.3	3	9.4
平成24年度	0	0.0	0	0.0	3	16.7	3	10.0
平成25年度	0	0.0	0	0.0	2	11.8	2	7.1
平成26年度	0	0.0	0	0.0	3	18.8	3	11.1
平成27年度	0	0.0	0	0.0	3	20.0	3	11.1
計	0	0.0	0	0.0	14	16.1	14	9.7

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（一般職の女性割合）

一般職の女性職員の割合は、下表に示すよう役職が上位になるにつれ割合が低くなっている現状となっております。

上記の分析結果や役職別の年齢構成等を踏まえ、採用を入口とした長期的な人材育成を行っていく必要があります。

女性一般職の割合

（単位：人，％）

年 度	課長補佐級		主査級		その他		一般職全体	
		割合		割合		割合		割合
平成23年度	3	23.1	11	35.5	37	46.3	51	41.1
平成24年度	4	25.0	10	33.3	38	45.8	52	40.3
平成25年度	4	22.2	10	32.3	39	47.0	53	40.2
平成26年度	3	15.0	11	37.9	36	45.0	50	38.8
平成27年度	4	17.4	10	35.7	37	46.8	51	39.2
計	18	20.0	52	34.9	187	46.2	257	39.9

### 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

女性職員における育児休業取得率は100%に達していますが、男性職員については、平成22年度に1人(1年間)が取得して以降、取得する男性職員がない状況にあります。

職場において女性の活躍を推進するためには、男性の子育てへの積極的な取組みが重要であり、所属の職場のみならず、職員全体で男性の育児休業取得を理解し、代替措置等を行うなど、育児休業を取得しやすい環境整備を図る必要があります。

### 育児休業の取得状況

(単位：人，%)

年 度	女 性			男 性		
	対象者数	取得者数	取得率	対象者数	取得者数	取得率
平成23年度	1	1	100.0	6	0	0.0
平成24年度	2	2	100.0	1	0	0.0
平成25年度	2	2	100.0	4	0	0.0
平成26年度	3	3	100.0	4	0	0.0
平成27年度	1	1	100.0	5	0	0.0
計	9	9	100.0	20	0	0.0

対象者数は、当該年度に新たに育児休業が取得可能となった職員である

### 育児休業の取得期間（女性職員のみ）

(単位：人)

年 度	取 得 期 間					
	6月以下	6月超え 1年以下	1年超え 1年6月以下	1年6月超え 2年以下	2年超え 2年6月以下	2年6月超え
平成23年度	0	0	0	0	1	0
平成24年度	0	0	0	2	0	0
平成25年度	0	1	0	1	0	0
平成26年度	0	0	1	2	0	0
平成27年度	0	1	0	0	0	0
計	0	2	1	5	1	0

取得期間は、当該年度に承認された期間（延長を含む）である

男性職員は取得実績がないため、女性職員のみ記載

### 男性の配偶者出産休暇の取得率及び平均取得日数

妻の出産を事由とする特別休暇（配偶者出産休暇）は、特に仕事と生活の調和の推進を図る目的として制度化しており、当該休暇の取得率は過去5年間の平均で90%に達しており、平均取得日数も1.5日と高い水準にあります。

今後も、取得上限日数の休暇取得を目指すため、各所属における取得促進に努めていきます。

#### 配偶者出産休暇の取得状況

（単位：人，日，％）

年 度	対象者数 ( A )	取得者数 ( B )	取得率 ( B / A )	平均取得日数	完全取得率 【参 考】
平成 23 年度	6	5	83.3	1.3	50.0
平成 24 年度	1	1	100.0	2.0	100.0
平成 25 年度	4	3	75.0	1.3	50.0
平成 26 年度	4	4	100.0	2.0	100.0
平成 27 年度	5	5	100.0	1.4	40.0
計	20	18	90.0	1.5	60.0

完全取得率は、取得可能日数である「2日」を取得した職員の割合

## 4 数値目標

前述の状況把握や課題分析、また「熊野町特定事業主行動計画」に掲げた取組目標を踏まえ、次のとおり女性職員の活躍の推進に向けた数値目標を設定します。

【目標1】 女性職員の管理職の割合「16%」を維持します。

達成年度：平成32年度（平成32年4月1日）

（現在の割合を維持し、行政運営への女性参画を推進します）

【目標2】 男性職員の育児休業取得率を「10%」とします。

達成年度：平成31年度

（「熊野町特定事業主行動計画」で掲げた数値目標を再掲）

【目標3】 配偶者出産休暇の完全取得率を「100%」とします。

達成年度：平成31年度

（「熊野町特定事業主行動計画」で掲げた数値目標を再掲）

## 5 目標達成のための取組

---

4で掲げた数値目標やその他の目標達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

### 女性職員の採用に関する取組

各大学等への採用試験案内について、引き続き取組むとともに、女性の学生（学校）を対象とした案内を行っていきます。

### 時間外勤務の縮減に向けた取組（「熊野町特定事業主行動計画」の取組内容を再掲）

毎週水曜日の「ノー残業デー」を周知し、定時退庁の徹底を勧奨します。

時間外勤務については、事前命令（申請）及び事後確認を徹底するとともに、事務の簡素合理化について、年間を通じた業務量の平準化等により、超過勤務の縮減に努めます。

時間外勤務縮減との関係から、年次有給休暇の積極的な取得促進を啓発します。

### 人材登用にに向けた取組

女性職員を対象とした研修への派遣を引き続き行っていきます。

女性職員の多様な部署（議会・財政等）への配置について、引き続き積極的行っていきます。

### 仕事と家庭の両立に関する取組

育児休業中の職員に対して、引き続き職場内の情報を発信していきます。

育児休業等の制度について、様々な機会を捉え周知を行っていきます。特に、1ヶ月以下の育児休業を取得した場合は、期末・勤勉手当の支給に影響がないよう制度改正を図ったことから、当該改正内容について重点的な周知を図っていきます。

円滑に職場復帰ができるよう、復職に当っては育児に関する多様な制度（育児短時間勤務、部分休業）について必要な説明を行っていきます。