

# 愛川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



愛川町

## 1 はじめに

少子高齢・人口減少社会が進行している中で、持続的に発展していくために、労働人口の確保や働き方改革が課題となっており、現在、男女共同参画社会実現への取り組みをはじめ、子どもを生み・育てやすい環境づくりや、仕事と家庭の両立支援など、社会全体で様々な対策が講じられています。

本町においても、男女を問わず職員が責任と誇りを持って生き生きと働けるように、従来の男女の性別役割意識を廃し、男性職員の積極的な育児や家事への参加、女性職員のキャリアアップや管理職登用など女性職員の活躍を推進することが、公務の能率性・生産性の向上の観点からも必要不可欠であり、地方公共団体として、率先垂範して取り組みを進めることが重要です。

愛川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、愛川町に勤務する職員を対象に策定した特定事業主行動計画です。

本計画は、町職員子育て支援行動計画（平成27年4月1日策定）と密接な関係にあり、相互補完し、豊かで活力ある社会の実現を図る関係にありますので、全職員が両計画の内容を理解し、自覚と気概を持って積極的に行動し、目標達成に向けて取り組んでいきましょう。

平成28年4月1日

愛川町長  
愛川町議会議長  
愛川町選挙管理委員会  
愛川町代表監査委員  
愛川町消防長  
愛川町農業委員会  
愛川町教育委員会



## 2 計画期間

法は、平成 28 年度から平成 37 年度までの 10 年間の時限立法であります  
が、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、進捗に応じて改定を  
行うため、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。

## 3 本計画の推進体制

本計画を効果的に推進するため、年度ごとに実施状況・数値目標の達成状況  
を把握し、点検・評価し、課題の検討や見直しなどを行います。

## 4 女性職員の活躍の推進に向けた課題の分析及び目標

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）第 2 条に基づき、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、  
次のとおり改善すべき事情について分析を行い、女性職員の活躍を推進するた  
めの目標を設定しました。

### （1）採用関係

#### ●採用した職員に占める女性職員の割合

平成 26 年度実施 職員採用試験（平成 27 年 4 月 1 日採用）

職種	性別	応募者数	男女割合	採用者数 (待機含む)	男女割合
一般事務職	女	7 人	14%	0 人	0%
	男	42 人	86%	7 人	100%
	計	49 人		7 人	
保育士	女	6 人	86%	2 人	100%
	男	1 人	14%	0 人	0%
	計	7 人		2 人	
消防職	女	0 人	0%	0 人	0%
	男	13 人	100%	5 人	100%
	計	13 人		5 人	

平成 27 年度実施 職員採用試験（平成 28 年 4 月 1 日採用）

職種	性別	応募者数	男女割合	採用者数 (待機含む)	男女割合
一般事務職	女	10 人	19%	2 人	22%
	男	44 人	81%	7 人	78%
	計	54 人		9 人	
保育士	女	8 人	62%	2 人	67%
	男	5 人	38%	1 人	33%
	計	13 人		3 人	
消防職	女	0 人	0%	0 人	0%
	男	18 人	100%	4 人	100%
	計	18 人		4 人	

ア 一般事務職

平成 26 年度は、一般事務職女性応募者割合が 14%に対し、女性採用者割合が 0%でした。

平成 27 年度は、一般事務職女性応募者割合が 19%に対し、女性採用者割合が 22%でした。

⇒目標：一般事務職の女性採用者割合を 30%以上とする。

イ 保育士

平成 26 年度は、保育士女性応募者割合が 86%に対し、女性採用者割合が 100%でした。

平成 27 年度は、保育士女性応募者割合が 62%に対し、女性採用者割合が 67%でした。

⇒目標：男性保育士を 3 名以上増やし、5 名以上とする。



## (2) 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

### ●平均した継続勤務年数の男女の差異

平成 28 年 3 月 31 日現在 平均勤務年数

職種	女(人数)	男(人数)
保育士	21.6年(40人)	3.0年(1人)
技能労務職	26.0年(1人)	26.6年(22人)
消防職	—(0人)	22.4年(67人)
上記以外 (教育職を除く)	16.7年(63人)	17.5年(186人)

保育士は男性が1人、技能労務職は女性が1人、消防職は女性が0人なので、男女の差異をみることはできません。

これら以外では、女性平均勤務年数 16.7 年に対し、男性平均勤務年数 17.5 年と、差異はみられますが、差が 0.8 年と 1 年未満であるため、著しい差とは認められず、課題であるとは言えない状況にあります。

### ●男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成 25 年度から平成 27 年度までの直近 3 年間における育児休業の取得率は女性 100% (14 人) に対し、男性 0% (0 人) となっています。

平均取得期間は、約 1 年 9 ヶ月 (過去に取得実績のある男性の取得期間: 1 年又は 41 日間) であり、男性職員の育児休業が少数であることがわかります。

⇒目標：男性の育児休業取得率を 10%以上とする。



### ●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並びに平均取得日数

平成 25 年度から平成 27 年度までの直近 3 年間における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は 52% (14 人 / 27 人中) で、平均取得日数は 1.8 日となっています。

⇒目標：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を 70%以上とする。

### (3) 長時間勤務関係

#### ●職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

平成26年度 月別男女別平均超過勤務時間

(単位：日)

職種 人数 月	保育士		技能労務職		消防職	左記以外	
	女 17人	男 1人	女 1人	男 23人	男 35人	女 37人	男 104人
4	9.7	9		5.5	9.5	15.6	15.3
5	10.4	11		10.4	9.9	10.6	14.4
6	10.4	12		2.2	12.4	12.5	15.1
7	11.8	16		9.7	9.9	8.9	13.4
8	9.4	11		7.5	11.5	6.9	12.2
9	10.5	13	3	11.3	8.5	4.8	12.5
10	9.6	10		12.4	15.1	7.8	17.9
11	9.7	11	3	19.6	9.0	7.0	18.2
12	9.6	14		17.4	9.3	7.5	17.3
1	8.9	11		13.4	8.7	3.9	14.0
2	9.9	6		10.1	6.9	5.6	14.5
3	10.0	11		5.6	6.6	7.5	15.4
計	119.9	135	6	125.0	117.2	98.7	180.3

※ 端数処理の関係で、各月の数値を合算した数値と「計」欄の数値とで一致しない場合があります。

保育士は男性が1人、技能労務職は女性が1人、消防職は女性が0人なので、男女の差異をみるできません。

これら以外では、4月から6月にかけては、男女とも平均超過勤務時間は10時間を超えていますが、7月以降男性が毎月10時間を超えているのに対し、女性は10時間を超える月はなく、7月以降の男女差が著しいことが分かります。

⇒目標：総超過勤務時間を増やさないようにしつつ、平均超過勤務時間の男女比（現状 女1：男1.8）を 女1：男1.6以内とする。



●年次有給休暇の平均取得日数

平成 26 年度 年次有給休暇平均取得日数 (1日の勤務時間：7.75 時間)

職種	女(人数)	男(人数)
保育士	4日4.9時間(40人)	8日6.5時間(1人)
技能労務職	9日2時間(1人)	15日6.0時間(22人)
消防職	—(0人)	6日1.6時間(69人)
上記以外	7日1.6時間(58人)	5日5.2時間(198人)

保育士は男性が1人、技能労務職は女性が1人、消防職は女性が0人なので、男女の差異をみるできません。

これら以外では、男性の年次有給休暇平均取得日数が女性よりも1日と4時間以上少ないことが分かります。

⇒目標：職種・性別にかかわらず、年次有給休暇の平均取得日数を10日以上とする。

(4) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

●管理的地位にある職員に占める女性職員の割合及び各役職段階に占める女性職員の割合

平成 27 年 4 月 1 日現在 行政職給料表(1) 適用職員数

役職段階	女(男女割合)	男(男女割合)	計
管理的地位(7、8級)	4人(9.3%)	39人(90.7%)	43人
課長補佐級(5、6級)	40人(32.5%)	83人(67.5%)	123人
係長級(4級)	20人(31.7%)	43人(68.3%)	63人
係員(1～3級)	39人(28.9%)	96人(71.1%)	135人
合計	103人(28.3%)	261人(71.7%)	364人

平成 27 年 4 月 1 日現在、管理的地位にある行政職給料表(1) 7級以上の職員 43 人のうち、女性は 4 人で 9.3%です。

課長補佐級にある行政職給料表(1) 5、6級の職員 123 人のうち、女性は 40 人で 32.5%です。

係長級にある行政職給料表(1) 4級の職員 63 人のうち、女性は 20 人で 31.7%です。

以上のことから、管理的地位における女性の占める割合が低いことが分かります。

⇒目標：管理的地位における女性の占める割合を12%以上とする。



## 5 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するために

女性職員が活躍できる職場を作るためには、何よりも男女双方の職員の意識改革が重要であり、事務分担の見直し・事務の効率化を進め、管理職自身が勤務時間管理を徹底し、長時間労働は好ましくないという意識に立ち、部下に定時退庁を働きかけるなど、帰りやすい職場環境づくりに努める必要があります。

また、職員一人ひとりが休暇・休業制度を理解するとともに、仕事と家庭の両立を常日頃から心掛け、年次有給休暇の取得促進や男性の家事・育児等参加に向けた機運を醸成しましょう。

町としても、休暇・休業制度の周知、多様な職種での女性職員の採用や多様なポストへの女性職員の積極的配置、キャリア形成のための研修の充実、人事評価制度を通じた管理職のマネジメント推進など、様々な取組みにより意識啓発に努めてまいります。

本計画と町職員子育て支援行動計画との関係 イメージ図

