

蔵王町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3月31日
蔵王町長
蔵王町議会議長
蔵王町教育委員会
蔵王町農業委員会

蔵王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、蔵王町長、蔵王町議会議長、蔵王町教育委員会及び蔵王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

蔵王町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務課に女性職員の活躍推進委員会を設置し、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・評価等について協議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、議会事務局、教育委員会事務局及び農業委員会事務局の全部局において、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。

(1) 職員採用関係

① 全体

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	合計
全体	10人	7人	8人	11人	6人	42人
うち女性	2人	3人	3人	4人	3人	15人
女性の割合	20.0%	42.9%	37.5%	36.4%	50.0%	35.7%

② ①のうち事務職

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	合計
全体	7人	4人	5人	7人	4人	27人
うち女性	1人	0人	0人	1人	1人	3人
女性の割合	14.3%	0%	0%	14.3%	25.0%	11.1%

③ ①のうち事務職以外の職（技術職員、技能職員）

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	合計
全体	3人	3人	3人	4人	2人	15人
うち女性	1人	3人	3人	3人	2人	12人
女性の割合	33.3%	100%	100%	75.0%	100%	80.0%
(参考) 男性の割合	66.7%	0%	0%	25.0%	0%	20.0%

【(1)の現状分析と目標】

職員採用は、能力に応じた試験選考の結果であるが、過去5年間における新規採用職員数では、事務職において女性の占める割合が著しく低かった。一方、事務職以外の職では、女性の占める割合が圧倒的に高いと言える。

よって、平成28年度から平成32年度までの間、事務職では、新規採用者の女性割合を30%まで引き上げ、同時に、事務職以外の職では、新規採用者の男性割合を30%まで引き上げることを目標とする。

(2) 平均継続勤務年数（平成27年4月1日現在）

男性職員	女性職員
18年6か月	15年7か月

【(2)の現状分析と目標】

(3) 職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間数

	平成26年実績			平成27年実績		
	4月	5月	6月	4月	5月	6月
男性職員	17時間	24時間	12時間	15時間	14時間	14時間
女性職員	7時間	12時間	6時間	7時間	5時間	5時間
女性職員の時間数に対する男性職員の時間数の割合	2.4倍	2.0倍	2.0倍	2.1倍	2.8倍	2.8倍

※ 医療職を除く。

※ 男女それぞれの超過勤務時間数の合計をそれぞれの職員数（4月1日時点）の合計で除したものの。

【(3)の現状分析と目標】

超過勤務の多い年度当初の3か月間について、過去2年間の時間数を男女別に比較したところ、全ての月で男性職員が女性職員の2倍以上の時間の超過勤務をしていることが明らかになった。

職員間の業務量の平準化や係ごとの分掌事務の見直し、職員配置の適正化等が課題である。

(4) 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）

(5) 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）

	課長級（管理職）	課長補佐級	主幹・係長	（参考）全体
全体	23人	21人	41人	193人
うち女性	2人	4人	24人	90人
女性の割合	8.7%	19.0%	58.6%	46.6%

※ 再任用職員を除く。

【(4)及び(5)の現状分析と目標】

主幹・係長での女性職員の割合は過半数であるが、課長補佐級、さらには課長級となると女性の割合は激減する。なお、課長級（管理職）の女性職員2人は医師及び看護師、課長補佐級の女性職員4人のうち3人は管理栄養士及び保育士であるので、本町の事務職員における女性登用は皆無に等しい現状と言える。

今後は、女性職員に計画的にスキルアップのための研修を受講させ、経験年数や年齢にこだわらずに、能力や実績に応じて積極的に管理的地位に登用していく必要がある。当面は、課長級への登用を実現する前段階として、平成32年度までに課長補佐級の女性職員の割合を現状よりも11%引き上げ、30%にすることを目標とする。

また、男性職員の全員を経験年数や年齢によって課長級（管理職）へ昇格させるのではなく、本人の意向を反映させて管理職に昇格させない制度や希望降格制度についても検討する。

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成27年度）

(7) 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27年度）

	取得率	平均取得日数
育児休業	男性職員 0%	—
	女性職員 100%	10か月
男性職員の配偶者出産休暇	100%	2日
男性職員の育児参加のための休暇	0%	—

【(6) 及び (7) の現状分析と目標】

配偶者出産休暇については、取得したいのに全く取得できなかったというケースはなかった。しかしながら、男性職員の育児休業や育児参加のための休暇については、過去にも取得の実績がない状況である。特に、育児参加のための休暇は、特別休暇を定める町の規則の中に規定がないため取得ができない現状である。

そのため、町の規則中特別休暇の規定に男性職員の育児参加のための休暇の規定を整備し、平成32年度までに男性職員の育児休業又は育児参加のための休暇の取得実績を1人以上にすることを目標とする。

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。

- (1) 平成28年度から、多くの女性に採用試験を受験してもらうため、仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介等により、女性が活躍できる職場であることをホームページ等で広報する。また、女性の職種と思われがちな保育士や看護師といった職種で活躍する男性職員の声を同様に紹介することにより、男女どちらかに偏り過ぎない職員構成を目指す。
- (2) 平成28年度から、各課において、所属職員の超過勤務時間数を基に、職員間の業務量の平準化を図るための検討を定期的に行う。また、検討結果により、職員の業務分担の見直しを行う。
- (3) 平成28年度から、本町では従来配置されることのなかった多様なポストに女性職

員を積極的に配置する。

- (4) 職員研修については、全ての職員に計画的に受講させている現状であるので、平成28年度以降もこの状態を継続する。なお、女性職員が出産、育児等を理由に不利益を被ることのないよう、本人の意向を確認しながら個々の事情に応じて柔軟な研修プランを作成する。
- (5) 平成28年度から、女性職員を職員派遣（研修）のため出向させる。また、市町村アカデミー等外部研修へ女性職員の派遣を行う。
- (6) 平成28年度から、男性職員の育児参加のための休暇制度の運用を開始する。さらに、男性職員の育児休業等の取得促進に向けて、イントラネット等を活用し、育児休業や育児参加のための休暇制度を積極的に広報する。