

吉野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3月

吉 野 町
吉 野 町 議 会
吉野町教育委員会

目 次

I. 計画について	1
II. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標	1
III. 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	2
IV. 女性職員の活躍に向けた課題	4

吉野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3月25日
吉野町長
吉野町議会議長
吉野町教育委員長

吉野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、吉野町長、吉野町議会議長、吉野町教育委員長が策定する特定事業主行動計画である。

I. 計画について

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

吉野町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、庁内に専門委員会を設置し、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。また本計画を公表するとともに、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・評価等についても毎年度公表する。

II. 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、吉野町議会事務局、吉野町教育委員会において、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。なお本町においては、町長部局、吉野町議会事務局、吉野町教育委員会事務局等各事業主の人事管理が、採用から配置・育成、登用に至るまで一体的である状況を

踏まえ、一括しての現状の分析を行っている。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

(1) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用への目標

- ① 平成33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年度の実績（8.15%）より11.85%以上引き上げ、20%以上にする。

(2) 育児参加促進への目標

- ① 平成33年度までに、男性職員の育児休業と配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の両休暇合計の取得平均日数を5日間以上にする。

(3) 長時間勤務の課題に対する目標

- ① 平成33年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間について、男女間格差を是正し、平成27年度の男性職員実績（月13時間40分）を3割以上削減し、男女ともひとりあたり、月10時間以下にする。
- ② 平成33年度までに、職員の年次休暇の平均取得率を、平成26年度の実績（15.5%）より1割以上引き上げ、25%以上にする。

Ⅲ. 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

Ⅱ. で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

(1) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用の目標を目指しての取り組み

- ① 平成28年度より、主任・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。
- ② 平成28年度より、女性職員のみを対象とする研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を行う。

- ③ 平成 28 年度より、女性職員に対する多様なロールモデル・キャリアパス事例の紹介や学びの機会を提供し、女性職員の自主研究会活動等を積極的に支援する。

(2) 育児参加促進への目標を目指しての取り組み

- ① 平成 28 年度より、男性の育児休暇及び育児参加のための休暇取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施する。

(3) 長時間勤務の課題に対しての目標を目指しての取り組み

- ① 平成 28 年度より、職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図るとともに、定期的な検証結果を共有し、超過勤務の抑制のための意識啓発を図る。
- ② 平成 28 年度より、年次休暇の計画的な取得目標を定め、連続休暇等の取得を促進し、各職員への徹底を図る。
- ③ 平成 33 年度までに、ワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した管理職の能力評価を実施する。

IV. 女性職員の活躍に向けた課題

吉野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策定のための状況把握と現状分析

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策定に係る内閣府省令(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、改善すべき事情についての分析を次のとおりおこなった。

把握項目1. 採用した職員に占める女性職員の割合

単位:人、%

	採用職員数			女性職員割合(A/B)
	男性	女性(A)	計(B)	
平成23年度	0	5	5	100%
平成24年度	4	2	6	33.3%
平成25年度	0	2	2	100%
平成26年度	3	3	6	50%
平成27年度	4	3	7	42.9%
H23~H27 計	11	15	26	57.7%

分析: 女性採用比率において、専門職採用時に男女の偏りが見られるが、応募職種により、受験者の偏りの影響によるものである。採用条件等が偏差を生み出しているとはいえない。

参考値: ・都道府県の地方公務員採用試験(全体)から採用者に占める女性の割合

全国 31.9% 奈良県27.4%

出典:内閣府 地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(採用期間は、平成26年4月1日から27年3月31日)

把握項目2. 平均した継続勤務年数の男女の差異

単位:年

	平均勤続年数			平均勤続年数の差異(B-A)
	男性	女性(A)	全体(B)	
平成27年3月1日現在	20.845	19.32	20.22	0.9

分析: 継続勤務年数の男女の差異はみられない。

把握項目3. 職員ひとりあたりの各月毎の超過勤務時間

(超過勤務手当支給対象職員)

(統計データは、出退勤システムが記録しているH27.3~H28.2)の1年間) 単位:h:m

	H27.3			H27.4			H27.5			H27.6			H27.7		
	女	男	差	女	男	差	女	男	差	女	男	差	女	男	差
町長部局	4:38	21:44	17:06	6:54	14:22	7:28	3:27	15:28	12:01	5:00	16:01	11:01	4:29	18:31	14:02
議会事務局	2:15	0	**	0	0	**	0	0	**	3:30	0	**	0:00	0	**
教育委員会	16:52	18:50	1:58	18:15	15:48	2:27	9:30	9:24	0:06	9:00	11:09	2:09	5:15	18:06	12:51

* 議会事務局は女性1名のため差は表記しない。

	H27.8			H27.9			H27.10			H27.11			H27.12		
	女	男	差	女	男	差	女	男	差	女	男	差	女	男	差
町長部局	5:24	14:16	8:52	4:22	10:20	5:58	7:34	14:12	6:38	8:14	15:32	7:18	4:46	10:55	6:09
議会事務局	2:45	0	**	7:00	0	**	0:00	0	**	0:00	0	**	2:30	0	**
教育委員会	19:30	14:51	4:39	2:07	10:36	8:29	7:37	17:18	9:41	10:45	17:03	6:18	4:37	16:36	11:59

	H28.1			H28.2		
	女	男	差	女	男	差
町長部局	6:21	9:17	2:56	8:25	16:15	7:50
議会事務局	0:00	0:00	**	0:00	0:00	**
教育委員会	2:37	12:48	10:11	12:07	16:03	3:56

対象職員内訳	H27.3			H27.4.~		
	女	男	差	女	男	差
町長部局	30	33	3	30	36	6
議会事務局	1	—	**	1	—	**
教育委員会	2	3	1	2	4	2

分析：男女構成比に若干の差異はあるものの、男性の超過勤務時間が、女性に比べ大幅に超過している現状となっている。

各月とも10時間あまりの超過勤務実績は、男女共、仕事と家庭の両立を困難にする要因であり、職場環境としては、女性活躍の障壁となり、男性においても育児等の家庭責任を果たすことを困難にし、その配偶者にも活躍機会の障壁となる要因を生む。また長時間労働を是正し、限られた時間の中で集中かつ効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直し、時間当たりの労働生産性を高め、組織の競争力も高めるため、働き方の改革が必要となっている。

把握項目4. 管理的地域にある職員に占める女性職員の割合

把握項目5. 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

当該把握各項目について、本町職員の職員における男女比並びに年齢構成比を明らかにし、各項目における女性職員の割合について現状把握し、分析をおこなうこととした。

吉野町職員男女別内訳（平成28年3月1日現在）

単位：人

部局別	総数	男性職員数	女性職員数
町長部局	105	69	36
全体構成比	78%	51.11%	26.67%
部局内構成比	100%	65.7%	34.3%
教育委員会部局	28	10	18
全体構成比	21%	7.41%	13.33%
部局内構成比	100%	35.7%	64.3%
議会事務局	2	1	1
全体構成比	1%	0.74%	0.74%
部局内構成比	100%	50.0%	50.0%
計	135	80	55
		59.3%	40.7%

吉野町職員年齢層別内訳（平成28年3月1日現在）

単位：人

年齢層別	総数	男性職員数	女性職員数
50歳代	53	28	25
全体構成比	39.3%	20.74%	18.52%
年齢層内構成比		52.8%	47.2%
40歳代	43	29	14
全体構成比	31.9%	21.48%	10.37%
年齢層内構成比		67.4%	32.6%
30歳代	21	14	7
全体構成比	15.6%	10.37%	5.19%
年齢層内構成比		66.7%	33.3%
20歳代	18	9	9
全体構成比	13.3%	6.67%	6.67%
年齢層内構成比		50.0%	50.0%
計	135	80	55
		59.3%	40.7%

吉野町職員職階別構成内訳（平成28年3月1日現在）

単位：人

階層別	総数	男性職員数	女性職員数
参事級	8	8	0
全体構成比	5.9%	5.93%	0%
階層別内構成比	100%	100.0%	0.0%
課長級	15	14	1
全体構成比	11.1%	10.37%	0.74%
階層別内構成比	100%	93.3%	6.7%
主幹級	2	2	0
全体構成比	1.5%	1.48%	0%
階層別内構成比	100%	100.0%	0.0%
課長補佐級	25	15	10
全体構成比	18.5%	11.11%	7.41%
階層別内構成比	100%	60.0%	40.0%
主任級	17	9	8
全体構成比	12.6%	6.67%	5.93%
階層別内構成比	100%	52.9%	47.1%
主査級	43	22	21
全体構成比	31.9%	16.30%	15.56%
階層別内構成比	100%	51.2%	48.8%
主事級	15	8	7
全体構成比	11.1%	5.93%	5.19%
階層別内構成比	100%	53.3%	46.7%
主事補級	3	2	1
全体構成比	2.2%	1.48%	0.74%
階層別内構成比	100%	66.7%	33.3%
業務員	7	0	7
全体構成比	5.2%	0%	5.19%
階層別内構成比	100%	0.0%	100.0%
計	135	80	55
		59.3%	40.7%

分析 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

本町の管理的地位にある職員については、町長部局では、参事・課長・主幹・課長補佐、議会事務局では、局長、教育委員会事務局では、教育次長、局長、局長補佐である。

本町の管理的地位にある職員に占める女性職員の割合をみると、全体構成比の8.15%にとどまっており、女性職員の管理的地位に占める割合が男性に比べて低いといえる。

参考値： ・市区町村の管理職(本庁課長相当職以上)に占める女性の割合

全国 12.6% 奈良県市町村 15.9%

出典：内閣府 地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(平成27年4月1日現在)

分析 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

本町職員の女性職員が占める割合は、40.7%と、男性職員よりも10%あまり低く、年齢構成別にみても、女性職員の各年齢構成に占める割合は、50歳代を除いて、男性の約半数となっている。しかしながら、各役職段階にある職員割合では、管理的地位にある階層と構成員数が少ない主事補級を除けば、大きな開きがあるとも言えない。業務員については、男性職員が在職していない要因がある。

把握項目6. 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

	男女別育児休業取得率の推移					
	男性			女性		
	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	0	0%	1	1	100%
平成24年度	4	0	0%	2	2	100%
平成25年度	5	0	0%	3	3	100%
平成26年度	5	0	0%	2	2	100%
平成27年度	2	1	50%	0	0	0%
H23～H27計	17	1	6%	8	8	100%

	男女別育児休業平均取得期間の推移					
	男性			女性		
	取得者数	述べ取得期間 (ヶ月)	平均取得期間 (ヶ月)	取得者数	述べ取得期間 (ヶ月)	平均取得期間 (ヶ月)
平成23年度	0	0	0	1	12	12
平成24年度	0	0	0	2	24	12
平成25年度	0	0	0	3	36	12
平成26年度	0	0	0	2	24	12
平成27年度	1	6	6	0	0	0
H23～H27計	1	6	6	8	96	12

分析 育児休業取得率では、女性では対象者の100%が育児休業を取得しているが、男性では、平成27年度に1名の取得があり、今後の取得者のモデルケースとして期待できる。

育児平均取得期間は、女性では平均12ヶ月の取得となっている。男性取得者も6ヶ月の取得実績となっている。

把握項目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

	男性の配偶者出産休暇取得等の推移					
	休暇取得率			平均取得日数		
	対象者数	取得者数	取得率	取得者数	述べ取得日数	平均取得日数
平成23年度	1	1	100%	1	1	1
平成24年度	4	4	100%	4	4	1
平成25年度	5	5	100%	5	5	1
平成26年度	5	5	100%	5	5	1
平成27年度	1	1	100%	1	1	1
H23～H27計	16	16	100%	16	16	1

分析 本町において男性の配偶者出産休暇取得については、対象者が全て取得している状況であるが、その平均取得日数は、1日である。制度が定める5日の範囲内の取得日数を前提に、男性の育児参加を促進し、同休暇制度の活用を促す必要がある。

また、本町においては年次休暇の平均取得日数が5.8日：取得率14.8%と全国平均よりも低いことから、休暇取得全体における取り組みも必要となっている。

参考:年次休暇取得の状況 (公営企業等会計部門除く)

	総付与数(A)	総取得日数(B)	全対象職員数(C)	平均取得日数(B/C)	取得率%(B/A)	全国平均取得日数(市区町村)
平成22年度	4205	666.9	107	6.2	15.9	10.4
平成23年度	4270	598	110	5.4	14	10.2
平成24年度	4286	619	112	5.5	14.4	10.5
平成25年度	4255	607	107	5.7	14.3	10.2
平成26年度	4,400	682	110	6.2	15.5	10
H22~H26計	21416	3172.9	546	5.8	14.8%	