

高取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

高取町
高取町議会
高取町教育委員会

目 次

I. 計画について	1
1. 計画策定の目的	1
2. 計画の位置付け	1
3. 計画期間	1
4. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等	1
II. 女性職員の活躍に向けた課題	2
1. 現状の分析	2
2. 今後の課題	9
III. 女性職員の活躍に向けた数値目標と主な取組	10
1. 数値目標	10
2. 主な取組	10

I. 計画について

1. 計画策定の目的

男女雇用機会均等法の制定から 30 年が経過する中、我が国には、依然として、採用から登用に至るあらゆる段階において、男女間の事実上の格差がみられる。

女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、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。）が成立し、地方公共団体の機関（特定事業主）に、事業主行動計画の策定、公表等が義務付けられた。

このため、高取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。）を策定する。

2. 計画の位置付け

本計画は、法第 15 条に基づき、高取町長、高取町議会議長、高取町教育委員長が策定する特定事業主行動計画である。

また、本町においては、町長部局、高取町議会事務局、高取町教育委員会事務局の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、一括して現状の分析、課題の整理、数値目標等の設定を行っている。

3. 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。

4. 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。

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. 女性職員の活躍に向けた課題

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、改善すべき事情について分析を行った。

1. 現状の分析

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

本町の採用職員に占める女性職員の割合は、平成 25 年度で 66.7%となっており、平成 22 年度からの実績では新規採用職員の 36.0%を女性が占めている。

採用した職員に占める女性職員割合の推移

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22年度	5	1	6	16.7
平成23年度	1	1	2	50.0
平成24年度	3	1	4	25.0
平成25年度	2	4	6	66.7
平成26年度	2	2	4	50.0
平成27年度	3	0	3	0
H22～H27 計	16	9	25	36.0

※各年度 4 月 1 日現在

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%**

※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）

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

本町の男女別の平均勤続年数をみると、調査年度中では、同程度である。

平均した継続勤務年数の男女の差異の推移

単位：年

	平均勤続年数		
	男性	女性	全体
平成22年度	18.4	19.9	18.9
平成23年度	18.0	19.7	18.6
平成24年度	17.5	20.3	18.4
平成25年度	16.4	17.7	16.9
平成26年度	16.6	16.9	16.7
平成27年度	16.1	17.9	16.7

※各年度4月1日現在

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間をみると、平成27年度で6.5時間となっている。

単位：時間

	平成27年度
4月	7.6
5月	4.6
6月	4.7
7月	9.7
8月	6.7
9月	4.4
10月	9.7
11月	10.8
12月	4.5
1月	3.9
2月	5.7
3月	—
年度平均	6.5

(4) 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占める女性職員の割合をみると、ほぼ増加傾向にあり、平成27年度で30.0%となっている。また、課長職以上の女性職員は、平成27年度で11.1%となっている。

管理的地位にある職員に占める女性職員割合の推移

単位：人、%

	管理的地位にある職員数			女性割合 (A/B)
	男性	女性(A)	計(B)	
平成22年度	14	3	17	17.6
平成23年度	15	4	19	21.1
平成24年度	14	3	17	17.6
平成25年度	13	6	19	31.6
平成26年度	16	6	22	27.3
平成27年度	14	6	20	30.0

※各年度4月1日現在。管理的地位にある職員については、町長部局では課長・課長補佐、議会事務局では局長、教育委員会事務局では次長・次長補佐としている。

課長職以上に占める女性職員割合の推移

単位：人、%

	管理職数			女性割合 (A/B)
	男性	女性(A)	計(B)	
平成22年度	8	0	8	0.00
平成23年度	7	1	8	12.5
平成24年度	7	1	8	12.5
平成25年度	7	1	8	12.5
平成26年度	7	1	8	12.5
平成27年度	8	1	9	11.1

※各年度4月1日現在

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%**

※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）

(5) 各役職段階に占める女性職員の割合

本町の一般職における各役職段階に占める女性職員割合を、平成 22 年度から平成 27 年度の推移で見ると、全体の女性職員割合は平成 22 年度の 27.3%から 31.0%へ増加しており、課長職の女性職員割合は 0.0%から 11.1%へ、課長補佐の職務は 30.0%から 41.7%へと増加している。

各役職段階に占める女性職員割合の推移（一般職）

単位：人、%

■平成27年度					
区分	標準的な職務内容	職員数			女性職員割合(A/B)
		男性	女性(A)	計(B)	
1級	係員の職務	10	4	14	28.6
2級	相当高度の知識又は経験を必要とする業務を行う係員	4	1	5	20.0
3級	特に高度の知識又は経験を必要とする業務を行う係員	18	8	26	30.8
4級	相当困難な業務を処理する職務で町長が別に定める職務	2	3	5	60.0
5級	課長補佐の職務	7	5	12	41.7
6級	課長の職務	8	1	9	11.1
7級	総括課長の職務 困難な業務を処理する課長の職務	0	0	0	0
全体		49	22	71	31.0
■平成22年度					
区分	標準的な職務内容	職員数			女性職員割合(A/B)
		男性	女性(A)	計(B)	
1級	係員の職務	6	1	7	14.3
2級	相当高度の知識又は経験を必要とする業務を行う係員	0	1	1	100.0
3級	特に高度の知識又は経験を必要とする業務を行う係員	25	12	37	32.4
4級	相当困難な業務を処理する職務で町長が別に定める職務	2	1	3	33.3
5級	課長補佐の職務	7	3	10	30.0
6級	課長の職務	8	0	8	0.00
7級	総括課長の職務 困難な業務を処理する課長の職務	0	0	0	0.00
全体		48	18	66	27.3

※各年 4 月 1 日現在

各役職段階に占める女性職員割合の推移（教育職）

単位：人、%

■平成27年度					
区分	標準的な職務内容	職員数			女性職員割合(A/B)
		男性	女性(A)	計(B)	
1級	教諭・助教諭・講師の職務	0	1	1	100.0
2級	園長・教諭の職務	0	7	7	100.0
全体		0	8	8	100.0
■平成22年度					
区分	標準的な職務内容	職員数			女性職員割合(A/B)
		男性	女性(A)	計(B)	
1級	教諭・助教諭・講師の職務	0	0	0	100.0
2級	園長・教諭の職務	0	9	9	100.0
全体		0	9	9	100.0

※各年4月1日現在

各役職段階に占める女性職員割合の推移（技能職）

単位：人、%

平成27年度				
区分	職員数			女性職員割合(A/B)
	男性	女性(A)	計(B)	
1級	0	0	0	0.0
2級	0	0	0	0.0
3級	5	0	5	0.0
4級	1	0	1	0.0
全体	6	0	6	0.0
平成22年度				
区分	職員数			女性職員割合(A/B)
	男性	女性(A)	計(B)	
1級	1	0	1	0.0
2級	0	0	0	0.0
3級	5	3	8	37.5
4級	1	0	1	0.0
全体	7	3	10	30.0

※各年4月1日現在

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

本町の職員における育児休業取得率をみると、女性では対象者の100%が育児休業を取得しているが、男性では取得率が0%となっている。

男女別の育児休業取得率の推移

単位：人、%

	育児休業取得状況					
	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22年度	3	0	0.0	1	1	100.0
平成23年度	3	0	0.0	0	0	0.0
平成24年度	5	0	0.0	1	1	100.0
平成25年度	1	0	0.0	1	1	100.0
平成26年度	1	0	0.0	1	1	100.0
平成27年度	1	0	0.0	1	1	100.0
H22～H27 計	14	0	0.0	5	5	100.0

※平成27年度は12月までの実績

男女別の育児休業平均取得期間の推移

単位：人、か月

	平均取得期間					
	男性			女性		
	取得者数	延べ取得期間	平均取得期間	取得者数	延べ取得期間	平均取得期間
平成22年度	0	0	0	1	7	7
平成23年度	0	0	0	0	0	0
平成24年度	0	0	0	1	6	6
平成25年度	0	0	0	1	12	12
平成26年度	0	0	0	1	12	12
平成27年度	0	0	0	1	5	5
H22～H27 計	0	0	0	5	42	42

※平成27年度は12月までの実績

(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

本町では、男性職員の育児参加に向けた取組として、子看護休暇制度などを整備したが、利用実績は少なく、各種制度の活用が進んでいない状況がみられる。

また、職員一人当たりの年次有給休暇取得の使用状況は、ほぼ全国平均並みとなっている。

年次有給休暇取得の使用状況の推移

単位：日

	男性	女性	全国平均 (市区町村)
平成22年	10.8	9.9	10.4
平成23年	9.7	10.6	10.2
平成24年	10.1	12.4	10.5
平成25年	10.5	13.7	10.2
平成26年	10.9	10.1	10.0
平成27年	10.1	11.5	

※全国平均の値は地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果

(8) 性別、年齢別職員数

本町の性別、年齢別職員数の推移は下表のとおりであり、女性職員の割合は平成22年度と平成27年度とでは35.3%と同率である。年齢別では、平成22年度に比べて平成27年では、20代、30代、40代の女性職員数が増加している。

性別・年齢別職員数の推移

単位：人、%

	平成22年度				平成27年度			
	男性	女性	計	女性職員割合	男性	女性	計	女性職員割合
20歳未満	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0
20-24歳	3	1	4	25.0	3	3	6	50.0
25-29歳	4	1	5	20.0	10	3	13	23.1
30-34歳	6	1	7	14.3	3	1	4	25.0
35-39歳	14	6	20	30.0	6	2	8	25.0
40-44歳	9	11	20	55.0	14	6	20	30.0
45-49歳	6	2	8	25.0	9	11	20	55.0
50-54歳	9	4	13	30.8	5	1	6	16.7
55-59歳	4	4	8	50.0	5	3	8	37.5
60歳以上	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0
全体	55	30	85	35.3	55	30	85	35.3

※各年度4月1日現在

2. 今後の課題

(1) 採用について

採用時の受験者について、以前に比べ、女性の割合が増加してきている。今後も、採用における女性志望者の増加に向け、職務の魅力を伝えるための広報活動等が求められる。

(2) 配置、育成、教育訓練及び評価、登用について

現在、女性管理職の割合が比較的少ないが、女性職員割合の増加とともに、男女平等な配置や育成、性別にかかわらず公正な評価、登用、職員研修の実施など、各役職段階での配置、育成、教育訓練及び評価、登用が行われていることから、女性管理職の割合が今後は増加していくと見込まれる。今後も、多様な職務機会の付与や研修の実施など、女性職員の意欲向上とともに、女性職員のキャリア形成支援が求められる。

(3) 継続就業及び仕事と家庭の両立について

仕事と家庭の両立支援に向けた各種制度は導入されてきたが、制度を利用して活躍していくには困難な場合も多くみられる。今後も、管理的地位にある職員等の意識啓発が求められる。また、男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の取得促進とともに、男女ともに育児休業からの円滑な復帰に向けた支援などが求められる。

Ⅲ. 女性職員の活躍に向けた数値目標と主な取組

課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するための数値目標と主な取組を次のとおり設定する。

1. 数値目標

- 平成 32 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 (30.0%) より引き上げ、32%以上にする。

2. 主な取組

(1) 配置、育成、教育訓練及び評価、登用について

- ①平成 28 年度より、出産、子育てなど個々の女性職員の事情に応じて、柔軟な人事プランを作成する。
- ②平成 28 年度より、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。
- ③平成 28 年度より、女性職員を対象とする外部研修への参加促進を行う。

(2) 継続就業及び仕事と家庭の両立について

- ①平成 28 年度より、妊娠中及び出産後における配慮を図る。
- ②平成 28 年度より、子どもの出生時における父親の 3 日間以上の連続休暇を取得しやすい環境の促進を図る。
- ③平成 28 年度より、育児休業の取得促進と育児休業からの円滑な復帰を図る。
- ④平成 28 年度より、子の看護等を行う等のための特別休暇の取得促進を図る。

(3) 時間外勤務と各種休暇の取得の是正について

- ①平成 28 年度より、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めるとともに、年次休暇の取得の促進を図る。
- ②平成 28 年度より、超過勤務を少なくするための意識啓発を図るとともに、職員の業務分担等の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の標準化を図る。