

**能勢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 4 月

能 勢 町

能勢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

能勢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「本法」という。）第15条に基づき、能勢町長、能勢町議会議長、能勢町教育委員会教育長、水道事業の管理者の権限を行う町長、能勢町農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

～ 目 次 ～

I	総論	1
1	本計画の策定趣旨（背景）	
2	本計画と能勢町男女共同参画プラン及び能勢町次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画との関係	
3	計画の期間	2
4	計画の対象となる職員	
II	課題分析	2
	把握する項目	
1	平成27年度中に採用した職員に占める女性職員の割合	3
2	平均した継続勤務年数の男女の差異	4
3	職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間	
4	管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	6
5	各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	7
6	男女別の育児休業取得率及び平均取得期間	
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	
III	今後の取組	8
	参考	
	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抄）	11
	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（抄）	12

I 総論

1 本計画の策定趣旨（背景）

人口減少社会を迎える中、我が国の持続的成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、最大の潜在力である「女性の力」の発揮が不可欠です。「女性の力」の発揮は、企業活動、行政、地域社会等の現場に多様な視点や創意工夫をもたらすとともに、社会の様々な課題の解決を主導する人材の層を厚くし、女性のみならず、すべての人にとって暮らしやすい社会づくりにつながります。

平成24年12月に発足した第2次安倍内閣以降、「すべての女性が輝く社会」の実現を政府の最重要施策の一つと位置づけ、成長戦略の一環として経済界をはじめ各界各層を広く巻き込んで取組を進めてきた結果、国民の間での機運がこれまでになく高まってきました。

しかしながら日本では、年齢階級別の女性労働力率は、30歳代を底としたいわゆるM字カーブを描いており、依然として結婚・出産・子育て期に就業を中断する女性が多くみられます。また、就業者に占める女性割合に比べ、管理的職業従事者に占める割合は国際的にみても非常に低い状況となっています。

これらの現状を踏まえ、女性に対する採用、昇進等の機会を積極的に提供するとともに、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮を行いつつ、職業生活と家庭生活との両立を図るための環境整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能とすることによって、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力のある社会（職場）の実現を図ることを目指し策定するものです。

2 本計画と能勢町男女共同参画プラン及び能勢町次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画との関係

能勢町男女共同参画プラン（以下「プラン」という。）は、能勢町で生活するあらゆる分野（職域、学校、地域、家庭など）の人々を対象とし、プランを通じて各種ポジティブ・アクション（*1）に係る取組を推進していますが、本法は、このうち「女性の職業生活」に法の射程を限定し、これまでの取組を進めてもなお、女性の力がいまだに潜在化している現状を踏まえ、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進するため、本計画で女性の活躍に関する状況の把握・課題分析に基づく目標を設定することにより、ポジティブ・アクションの実効性を高め、男女の実質的な機会の均等を目指すものです。

また、能勢町次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画は、「次代の社会を担う子どもの育成」を図るもので、両立支援に関する雇用環境・職場環境の整備や働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備等に関する計画であ

り、内容が重複する部分もありますが、本計画では、女性の採用、育成、登用等に関する新たな取組により「女性の活躍」の推進を図るものです。

(※1) ここでいうポジティブ・アクションとは、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から生じる男女労働者間の差を解消するために、各事業主が行う積極的な取組をいいます。

3 計画の期間

本計画期間は、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。

本法は、平成28年度から平成37年度までの10年間の時限立法です。本計画期間を5年間とすることで、一旦本計画の進捗等の検証を行い、その検証結果を反映させた計画に改定することで10年間の期間中での目標達成を目指すこととします。

4 計画の対象となる職員

この計画で対象とする職員は、能勢町役場に勤務するすべての職員とします。

また、この状況の把握・分析は特定事業主単位で行うこととされていますが、本町のような小規模団体において、対象職員が少数となる事業主単体での状況把握・分析を行うことは現実的でないことから、職員全体での状況把握・分析を行うものとしてします。

II 課題分析

まず、女性の活躍を推進するためには、現在の能勢町職員の状況を把握し、どのような課題があるのかを分析したうえで、更なる女性活躍の推進を図るための取組が必要となります。本法第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条に規定する7項目について状況を把握し課題を分析します。

平成27年4月1日現在の正職員数

職員数（特別職除く）	男性	女性
114名	85名（74.6%）	29名（25.4%）

正職員に占める女性職員の割合は、25.4%（29名）となっています。

平成27年4月1日現在の嘱託職員数

職員数	男性	女性
89名	25名 (28.1%)	64名 (71.9%)

嘱託職員に占める女性職員の割合は、71.9% (64名) となっています。

平成27年4月1日～平成28年1月末までの間に任用した臨時職員数

職員数	男性	女性
77名	2名 (2.6%)	75名 (97.4%)

平成27年4月1日～平成28年1月末までの間に任用した臨時職員に占める女性職員の割合は97.4% (75名) で、ほぼ女性が占めています。要因としては、保育士や保健師、看護師などの専門職の任用が多かったことが挙げられます。

1 平成27年度中に採用した職員に占める女性職員の割合

平成27年度新規採用職員

採用者数	男性	女性
6名	5名 (83.3%)	1名 (16.7%)

男性		女性	
事務職	専門職	事務職	専門職
4名	1名	0名	1名

平成27年度職員採用試験応募状況

男性		女性	
事務職	専門職	事務職	専門職
59名	4名	7名	1名

平成27年度の採用試験の応募状況は、男性63名、女性8名で応募人数に対する女性の割合は11.3%でした。新規採用した職員は6名で、そのうち女性職員は1名、新規採用者数に占める割合は16.7%でした。

2 平均した継続勤務年数の男女の差異

平成25年度中退職者

男性		女性	
退職者	継続勤務年数	退職者	継続勤務年数
2名	20年	2名	19年

平成26年度中退職者

男性		女性	
退職者	継続勤務年数	退職者	継続勤務年数
3名	32年	3名	34年

平成25年度中の退職者は4名で、平均継続勤務年数は、男性が20年、女性が19年で、うち、管理的地位にある職員は男性で1名でした。また、退職区分は、定年退職者はゼロ。定年前早期退職制度による退職は、男性1名、女性1名。自己都合による退職者は男性1名、女性1名で、継続勤務年数は、それぞれ4年と12年で、このうち女性の退職者は、出産に伴う退職でした。

また、平成26年度中の退職者は6名で、管理的地位にある職員は女性で1名でした。また、退職区分は、定年退職者が男性1名、女性2名。定年前早期退職制度による退職は、女性が1名で継続勤務年数が33年。自己都合による退職者は男性2名で、継続勤務年数が一番短い者が26年でした。結婚・出産・子育て期に伴う女性の退職はありませんでした。

3 職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間

平成26年度の職員1人当たりの超過勤務時間

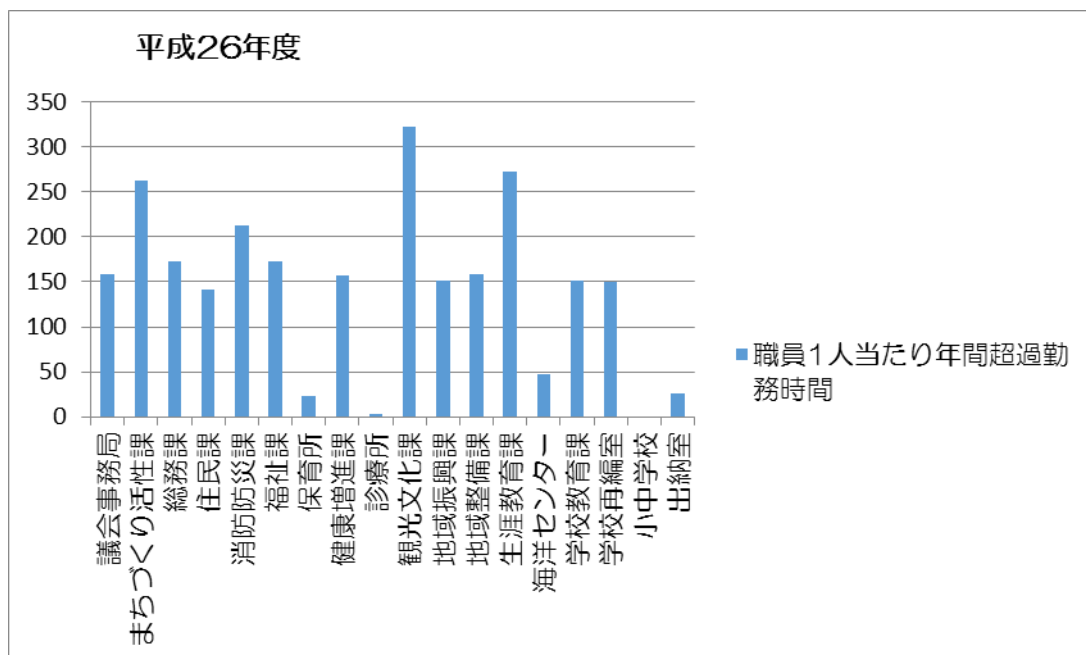
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
男性	19.6h	16.0h	16.1h	14.6h	18.0h	16.9h	15.8h
女性	2.9h	3.3h	4.2h	3.6h	1.6h	5.6h	5.8h
	11月	12月	1月	2月	3月	月平均	
男性	15.7h	14.2h	15.2h	15.8h	12.2h	15.9h	
女性	6.5h	4.2h	3.7h	6.1h	5.6h	4.4h	

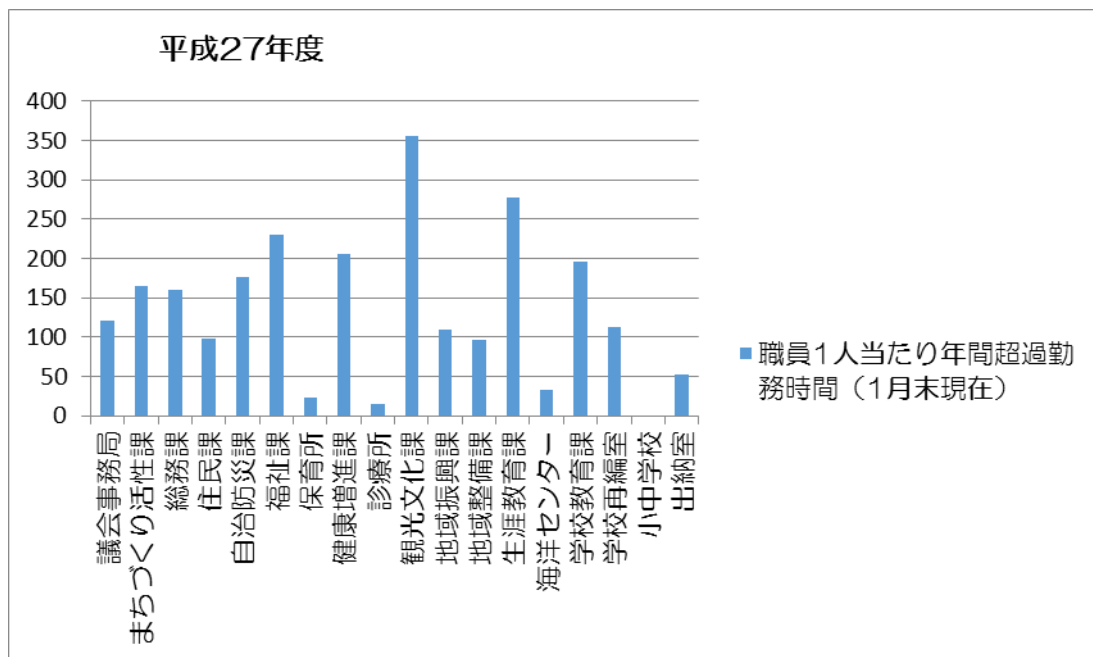
平成27年度職員1人当たりの超過勤務時間（1月末現在）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
男性	15.5h	14.1h	15.8h	11.7h	12.2h	14.4h
女性	5.7h	4.8h	4.9h	5.4h	5.4h	4.9h
	10月	11月	12月	1月	月平均	
男性	16.3h	18.8h	17.7h	16.9h	12.8h	
女性	8.0h	6.5h	4.4h	3.7h	4.5h	

職員1人当たりの月平均超過勤務時間は、男性職員が26年度15.9h、27年度1月末現在で12.8h、女性職員が26年度4.4h、27年度1月末現在で4.5hとなっており、女性職員1人当たりの超過勤務時間は、男性職員の1/3～1/4時間となっています。

また、各課別の職員1人当たりの超過勤務時間は、次のとおりです。





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

管理職	男性管理職	女性管理職
25名	22名 (88.0%)	3名 (12.0%)

全職員114名中、管理的地位にある職員の割合は、21.9%の25名で、うち女性職員の割合は12.0%の3名です。男性職員総数が85名でうち22名(25.9%)が管理的地位にある職員であるのに対し、女性職員総数25名のうち、管理的地位にある職員は3名(10.3%)で、男性職員の管理的地位にある職員に比して低い割合となっています。

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

区分	職員数	男性	女性
主事級	54	35	19 (35.2%)
主任級	13	7	6 (46.2%)
係長級	22	21	1 (4.5%)
参事級	6	5	1 (16.7%)
課長級	13	12	1 (7.7%)
部長級	6	5	1 (16.7%)

主事級・主任級については、職員に占める女性職員の割合（25.4%）を大幅に超える割合となっています。管理的地位にある職員への登用の前段階となる係長の比率が低く、管理的地位にある職員についても職員に占める女性職員の割合に比べ低い状況となっています。

6 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成26年度

	事務職		専門職	
	男性	女性	男性	女性
対象者	11	—	1	2
育児休業取得者	0	—	0	2
取得率	0	—	0	100%
平均取得期間	0	0	0	365日

平成26年度中の対象者は、14名で年度中に取得した職員は2名でした。また、取得した職員は、いずれも女性でした。

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

配偶者出産休暇取得率及び平均取得日数（平成26年度）

対象者	取得数及び取得率	平均取得日数（最大3日）
5名	1名（20%）	1日

育児参加のための休暇取得率及び平均日数（平成26年度）

対象者	取得数及び取得率	平均取得日数
12名	0名（0%）	0日

Ⅲ 今後の取組

計画の推進

Ⅱの課題分析で行った7項目の結果に基づき、より一層「女性の活躍」の推進を図るため、

- 1 「女性の活躍」の推進を図るための環境整備に加え、職員への制度の周知等を図ります。
- 2 毎年度、計画の実施状況を点検・評価しホームページ等で公表します。また、評価の結果をその後の取組や計画に反映させます。
- 3 本計画の推進に資する行動については、人事評価において適切に評価を行うこととします。

具体取組内容と数値目標

本計画の策定主旨に則り以下の具体内容について取組を実施します。

- 1 採用、育成、登用等に関する事項（Ⅱ課題分析の項目1、4、5）
 - ① 女性に対する採用、昇進等の機会を積極的に提供する前提として、女性職員の人材確保が必要となります。課題分析の1（採用した職員に占める女性職員の割合）の結果のとおり、平成27年度の職員採用試験の受験者総数に占める女性の受験者が約1割と非常に低い状況となっています。原因としては、様々な要因が考えられますが、今後、職員の新規採用募集の際には、仕事と子育てに励む女性職員や経験年数が比較的浅い女性職員の声を紹介し、女性が活躍できる職場であることをホームページに掲載するなど、情報発信に努めます。

数値目標

これらの取組により、職員採用試験の受験者総数に占める女性受験者の割合を30.0%以上とします。

- ② 人材育成の観点から研修の案内等の周知徹底を図るとともに、所属長から女性職員への研修参加を促すように努めます。
- ③ 係長職以上の各役職段階における女性の割合が低いことから、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行をなくすよう、人事・財政・企画担当等、女性職員を多様なポストに積極的に配置するなど職域拡大を図り、係長職以上の人材プールの確保を念頭に置いた人材育成により女性職員のキャリア・アップに努めます。

数値目標

国連の女性差別撤廃委員会（CEDAW）が、国会議員や企業管理職など、指導的な地位を占める女性の割合を2020年までに30%以上にすることを勧告したことや、また能勢町男女共同参画プランにおいて、能勢町の女性職員の管理職員への積極的登用並びに審議会等委員に占める女性委員の比率目標を30%以上に掲げていることから、能勢町職員の管理的地位にある職員に占める女性職員の比率目標を30%とすることが望ましいが、定員適正化計画における新規採用を含めた人員計画との整合を図る必要があることから、本計画期間中の数値目標については、現在の12.0%から20.0%以上となるよう努めます。

2 職業生活と家庭生活との両立に関する事項（Ⅱ 課題分析の項目3、6、7）

① 超過勤務時間の縮減に関する取組

長時間の超過勤務は、職業生活と家庭生活との両立（ライフワークバランス）に大きな弊害をもたらします。

国の機関については、人事院が「超過勤務の縮減に関する指針」に定める超過勤務の上限の目安時間（1年につき360時間）を超えて勤務させないように努めること等を通じ、超過勤務時間を最小限にとどめることとしています。

数値目標

既に、能勢町次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画において超過勤務の縮減を進める取組を実施してきたところですが、Ⅱの課題分析のとおり平均超過勤務時間は、目安となる360時間をクリアしているものの、部署間や個々で見た場合、年間360時間を超える者が散見するため、同計画で定めた以下の具体取組を引き続き推進することにより、平均超過勤務時間の10%の縮減に取り組みます。

・一斉定時退庁日等の実施

本町では、既に毎週水曜日の定時退庁日が実施されているところですが、各機関の実情に応じて、独自に定時退庁日を設定する等の更なる取組を行います。

- ・事務の簡素合理化の推進

超過勤務時間の職員が多い部署を人事当局が把握し、管理職への指導の徹底を図るとともに、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化による更なる取組を推進します。

また、効率的な業務運営等に資する取組には、人事評価へ適切に反映するものとします。

- ② 男性の育児参加等に関する取組

男性職員の家庭生活（家事、育児、介護等）への参画促進は、男性のみならず、女性の職場生活と家庭生活の両立（ワークライフバランス）推進の観点からも重要となっています。

しかしながら、本町での男性職員の家庭生活に関する休暇取得率は非常に低く、取得対象となる男性職員への配慮など、職場全体での意識改革が必要です。

数値目標

平成26年度の育児休業取得率は、女性職員が100%であるのに対し、男性職員は対象者12名で取得率はゼロでした。また、男性職員の配偶者出産休暇取得率及び育児参加のための休暇取得率も非常に低いことから、以下の取組により男性職員の育児休暇等の取得率向上を図ります。なお、数値目標については、能勢町次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の目標数値と整合を図る必要があることから、男性職員の配偶者出産休暇取得率を現在の20%から100%としますが、育児参加のための1日以上の子供の休暇取得率については、同計画の目標とする男性13%とします。

- ・育児休業等の制度の周知

出産前後の配偶者を支援するため、子どもが生まれた時の配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等についてすべての男性職員が取得できる旨の周知を図ります。

- ・育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

管理職が率先して育児休業、育児短時間勤務又は育児時間に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。また、職場環境に係る観念や性別役割分担意識等の固定概念の是正に努め、職場の意識改革を行います。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年九月四日号外法律第六十四号）

第三節 特定事業主行動計画

第十五条 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 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

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（平成二十七年十一月九日内閣府令第六十一号）

（女性の職業生活における活躍に関する状況の把握）

第二条 特定事業主が、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、当該計画を定め、又は変更しようとするときから遡っておおむね二年以内の一年間におけるその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況に関し、第一号から第七号までに掲げる事項を把握するとともに、必要に応じて第八号から第二十五号までに掲げる事項を把握するものとする。ただし、第二号に掲げる事項の把握は、離職率の男女の差異の把握をもってこれに代えることができる。

- 一 採用した職員（再採用（職員であった者を選考により再び採用することをいう。第二十二号において同じ。）により採用された者を除く。第四条第一項第一号において同じ。）に占める女性職員の割合
- 二 職員（任期の定めのない職員に限る。）の平均した継続勤務年数の男女の差異
- 三 職員（超過勤務手当（一般職の職員の給与に関する法律（昭和三十五年法律第九十五号。以下「給与法」という。）第十六条に定める超過勤務手当、地方自治法（昭和三十二年法律第六十七号）第二百四条第二項に定める時間外勤務手当その他これらに類する手当であって法令で定めるものをいう。以下同じ。）が支給されない職員を除く。第十六号において同じ。）一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号。以下「勤務時間法」という。）第十三条第一項に規定する正規の勤務時間、地方公務員法第二十四条第五項に基づき条例で定める正規の勤務時間その他これらに類する勤務時間であって法令で定めるものをいう。以下同じ。）を超えて勤務した時間
- 四 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- 五 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- 六 女性職員であって出産した者の数に対する当該女性職員であって育児休業（国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第九号）第三条第一項に定める育児休業、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第十号）第二条第一項に定める育児休業その他これらに類する休業であって法令で定めるものをいう。以下同じ。）をした者の数の割合（以下この号において「育児休業をした者の割合」という。）及び男性職員であって配偶者が出産した者の数に対する当該男性職員であって育児休業をした者の数の割合（第四条第一項第六号において「男女別の育児休業取得率」という。）並びに職員の男女別の育児休業の平均取得期間

七 男性職員であって配偶者が出産した者の数に対する当該男性職員であって配偶者
出産休暇又は育児参加のための休暇（人事院規則一五一一四（職員の勤務時間、休日
及び休暇）第二十二条第一項第九号若しくは第十号に規定する休暇その他これらに類
する休暇であって法令又は地方公務員法第二十四条第五項に基づき条例で定めるもの
をいう。以下同じ。）を取得した者の数の割合（第四条第一項第七号において「配偶
者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率」という。）並びにそれぞれの休暇の平
均取得日数

八 ～ 二十五 略

2 略