

川西町特定事業主行動計画

平成 28 年 3 月 31 日
川 西 町

1 目的

この計画は、川西町に勤務する全ての職員がやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭・地域、自己啓発にかかる個人の時間を健康で豊かな生活ができるとともに、女性職員がその個性と能力を発揮できる職場の実現に向け、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）第 19 条及び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「女性活躍推進法」という。）第 15 条の規定に基づき川西町が策定する特定事業主行動計画です。

2 計画期間

この計画の期間は、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 推進体制

町長をはじめ各任命権者が事業所全体の取組みとしてこの計画を推進し、経営会議において各年度の実施及び達成状況の点検、評価等を行い、目標の達成に向け取り組みます。

4 現状分析

この計画の策定にあたり、仕事と家庭の調和が図られ安心して子育てができる職場環境にあるのか、そして、女性職員の職業生活における活躍に関する状況はどのようなになっているか次の 8 項目について把握、分析しました。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

平成 25～27 年度に採用した女性職員の割合は、20.8 パーセントと少なく、応募者に占める女性の割合も 33.8 パーセントと少ない状況にあります。

(単位：人)

年度 応募者数等		25 年度	26 年度	27 年度	合 計
男性	応募者数	36	29	25	90 (66.2%)
	採用者数	9	5	5	19 (79.2%)
女性	応募者数	18	16	12	46 (33.8%)
	採用者数	1	3	1	5 (20.8%)

(2) 平均した勤続年数の男女の差異

平成 27 年 3 月 31 日現在の勤続年数において、各職種における男女の差異はほとんどありません。

(単位：年)

区 分	事務職員	保育士・教諭	技能労務職員
男性職員	17.87	—	23.63
女性職員	17.53	28.3	23.67

※ 事務職員には、保健師、管理栄養士を含んで集計しています。以下の集計も同様の取り扱いです。

(3) 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間

平成 27 年の時間外勤務の実績では、事務職員が他の職種と比較し多くなっています。

(単位：時間)

年 月	事務職員	保育士・教諭	技能労務職員
平成 27 年 1 月	16.2	5.5	1.5
2 月	8.3	4.5	0.8
3 月	7.4	4.5	1.5
4 月	8.5	4.6	0.9
5 月	22.7	0.9	0.6
6 月	12.9	2.2	1.0
7 月	13.5	1.5	0.8
8 月	11.3	3.2	1.4
9 月	13.9	0.9	2.1
10 月	16.3	2.8	1.7
11 月	14.3	1.3	1.7
12 月	12.6	1.1	1.4
月平均	13.2	2.8	1.3

(3) 管理職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日現在では女性の管理職員は1人で、管理職における割合は9.1パーセントと少ない状況にあります。

(単位：人)

区 分	総 数	女性職員数	女性職員の割合
管理職員	11	1	9.1%
全 職 員	199	93	46.7%
事 務 職 員	147	49	33.3%
保育士・教諭	26	26	100.0%
技能労務職員	26	18	69.2%

(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日現在の全職種における女性職員の割合では、主幹級から主任・主事等において概ね半数となっていますが、事務職員においては、主幹級が16パーセントと少ない状況になっています。

(単位：人)

区 分		主幹級	主査級	主任・主事等
事 務 職 員	男性	21 (84.0%)	29 (61.7%)	38 (59.4%)
	女性	4 (16.0%)	18 (38.3%)	26 (40.6%)
保育士・教諭	男性	— (—)	— (—)	— (—)
	女性	13 (100.0%)	6 (100.0%)	7 (100.0%)
技能労務職員	男性			8 (30.8%)
	女性			18 (69.2%)
合 計	男性	21 (55.3%)	29 (54.7%)	46 (47.4%)
	女性	17 (44.7%)	24 (45.3%)	51 (52.6%)

※ () 内は、各役職段階における構成比です。

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成25～27年に出産又は配偶者が出産した職員の状況では、育児休業を希望する女性職員の全員が取得しているのに対し、男性職員の取得実績はありませんでした。

区 分	出産又は配偶者が 出産した職員 ①	育児休業取得 者数 ②	取得率 (②／①)	平 均 取得期間
男性職員	9 人	—	—	—
女性職員	8 人	7 人	87.5%	9 月

(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年における休暇取得状況において、配偶者の出産に伴う休暇の取得実績は無く、就学前の子の看護等に伴う休暇の取得率は25.0パーセントにとどまっています。

区 分	対象職員数	休暇取得者数	休暇取得率	平均取得日数
配偶者の出産に伴う特別休暇	1 人	－ 人	－ %	－ 日
就学前の子の看護等に伴う特別休暇	12 人	3 人	25.0%	1.2 日

※ 「配偶者の出産に伴う特別休暇」は1回の出産につき2日までとなっています。
「就学前の子の看護等に伴う特別休暇」は年間5日（2人以上の場合は10日）までとなっています。

(8) 年次有給休暇の職員1人当たりの取得日数

平成27年における休暇取得日数は、全体で7.9日と少なく、特に保育士・教諭においては4.5日と特に少ない状況となっています。

職 種	事務職員	保育士・教諭	技能労務職	合 計
取得日数	7.3 日	4.5 日	15.2 日	7.9 日

5 次世代育成支援対策推進法に基づく目標と取組み

子育てをする職員が、子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるようにするためには、前記の職場の現状を踏まえた次世代育成支援対策を実施することが必要であり、特に子育ては男女が協力して行うべきとの考え方に立ち、次の4つの数値目標を設定し、(1)から(3)までの取組みを行います。

【数値目標】

- ① 配偶者の出産に伴う特別休暇について、取得者100パーセントを目指します。
- ② 就学前の子の看護等に伴う特別休暇について、男性職員の平均取得日数を2日以上を目指します。
- ③ 事務職員の時間外勤務時間について、月平均12時間以下を目指します。
- ④ 年次有給休暇の取得日数について、年平均9日以上を目指します。

【具体的取組み】

(1) 出産や子育てに関する制度等の周知徹底

- ① 妊娠、出産、育児に伴う休暇制度等を職員全員へ周知することで、育児休暇等を取得することに対する職場の理解が得られる環境づくりを図ります。

【全課・総務課】

- ② 妊娠した女性職員又は配偶者が妊娠した男性職員及び所属長に対して、妊娠、出産、育児に伴う各種制度に関する説明を行うことで、制度利用の促進を図ります。
【対象職員・所属課・総務課】

(2) 育児休業を取得しやすい環境の整理

- ① 現在は育児休業職員の代替えとして臨時職員を雇用しているが、事務内容や雇用期間が限定されることから、職員がより安心して育児休業が取得できるよう、育児休業に伴う任期付採用の導入に向けた調査・研究を行います。【総務課】
- ② 育児休業等を取得している職員が、円滑に職場復帰できるよう職場と取得職員との連絡を密に行います。
【対象職員・所属課】

(3) 長時間勤務の解消

- ① 既にノー残業デーとして設定している毎水曜日、給与支給日に、庁内放送や電子メールによる注意喚起を行い、定時退庁の徹底を図ります。また、ノー残業デーの勤務時間外における会議等の開催を自粛します。【全課・総務課】
- ② 月60時間以上の時間外勤務を行った職員がいる場合、所属長は、時間外勤務の縮減対策を作成、実施するとともに、その対策内容を総務課長へ報告することとします。
【全課・総務課】
- ③ 保育士・教諭が年次有給休暇を取得しやすい職場環境について、調査・研究を行います。
【教育総務課・総務課】

※【 】内は、取り組みを行う部署等になります。

6 女性活躍推進法に基づく目標と取り組み

女性職員がその個性と能力を発揮できる職場を実現するためには、前記の職場の現状を踏まえ、性別による固定的な役割分担等を反映した慣行を排除し、仕事と家庭生活の両立が可能な環境整備が必要との考え方に立ち、次の5つの数値目標を設定し、(1)から(3)までの取り組みを行います。

【数値目標】

- ① 管理的地位にある職員に占める女性の割合について、15パーセント以上を目指します。
- ② 事務職員における主幹級に占める女性の割合について、30パーセント以上を目指します。
- ③ 採用する職員に占める女性の割合について、30パーセント以上を目指します。
- ④ 事務職員の時間外勤務時間について、月平均12時間以下を目指します。

【再掲】

⑤ 年次有給休暇の取得日数について、年平均9日以上を目指します。【再掲】

【具体的取り組み】

(1) 配置や登用に係る課題解決に向けた取り組み

- ① 女性職員については、事業系部署へ配置が少ないなどの慣行が見受けられることから、それらを見直すことで職域の拡大を図ります。 【全課・総務課】
- ② 女性職員について、課長・主幹・主査の各役職段階における人材確保を念頭に置いた配置、研修等の人材育成を行います。 【全課・総務課】

(2) 採用試験における募集の取り組み

職員採用は成績により決定するものであることから、採用職員に占める女性割合の引き上げのため、女性の応募者数を増やす手法を検討し、取り組んでいきます。 【総務課】

(3) 長時間勤務の解消【再掲】

取組内容は、5の(3)と同じです。

※【 】内は、取り組みを行う部署等になります。