

# 西会津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 1日

西会津町長 西会津町議会議長 西会津町教育委員会 西会津町農業委員会
---

西会津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、西会津町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

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、総務課が主管となり、議会事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局との連携のもと、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及び目標達成のための取組等

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、町長部局、議会事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局において、それぞれの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、改善すべき状況について分析を行った。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し、その達成のため、それに対する取組を実施する。

なお、この目標及び取組は、町長部局、議会事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局において、それぞれの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結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

## (1) 職員の採用関係

### ①現状分析

本町の全職員に占める女性の割合は30.8%となっており、全国の市区町村職員に占める女性職員の割合40.8%（平成25年地方公務員給与実態調査）より低い割合となっている。

[西会津町職員に占める女性の割合]

全職員数	女性職員	男性職員
117名 (100.0%)	36名 (30.8%)	81名 (69.2%)

※平成28年3月31日現在

採用された年度（5ヵ年度）別に女性職員の割合をみると、最近10年は比較的女性の割合は高くなっている。

[採用年度（5ヵ年度）別女性職員の割合]

採用年度	職員数	うち女性職員数	女性職員の割合
昭52～昭56	7	3	42.9%
昭57～昭61	12	4	33.3%
昭62～平2	20	5	25.0%
平3～平7	28	7	25.0%
平8～平12	20	6	30.0%
平13～平17	5	0	0.0%
平18～平22	9	5	55.6%
平23～平27	16	6	37.5%
合計	117	36	30.8%

※平成28年3月31日現在

最近5年間の職員採用試験における受験者数及び採用者数の女性の割合をみると、5年間の合計で受験者数は32.3%、同じく採用者数は36.8%となっており、受験者数、採用者数とも女性の割合は全体の3分の1程度となっている。

[最近5年間の職員採用試験における受験者数及び採用者数]

(単位：人、%)

採用年度	区分	受験者数			採用者数		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計
平成24年度	人数	9	5	14	1	2	3
	割合	64.3	35.7	100.0	33.3	66.7	100.0
平成25年度	人数	11	5	16	1	2	3
	割合	68.8	31.3	100.0	33.3	66.7	100.0
平成26年度	人数	12	2	14	2	0	2
	割合	85.7	14.3	100.0	100.0	0.0	100.0
平成27年度	人数	12	4	16	5	1	6
	割合	75.0	25.0	100.0	83.3	16.7	100.0
平成28年度	人数	21	15	36	3	2	5
	割合	58.3	41.7	100.0	60.0	40.0	100.0
5年間計	人数	65	31	96	12	7	19
	割合	67.7	32.3	100.0	63.2	36.8	100.0

※全職種の合計数である。

## ②課題解決のための取組み

本町における職員の採用においては、採用試験の受験、採用とも女性の割合は概ね3割程度に止まっている。

今後は、女性にとって魅力ある職場環境づくりを進め、町職員としての職業生活の魅力等を伝える広報活動を進めるなど、女性の積極的な職員採用試験への受験を促していくものとする。

〈具体的取組み〉

- 採用候補者試験に係る広報活動の充実

## ③数値目標

平成29年度から平成33年度まで5ヵ年の町職員採用候補者試験の受験者に占める女性の割合を40%以上とする。

## (2) 職員の配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

### ①現状分析

平成28年3月31日現在、本町の女性職員のうち係長職は11名在職しているものの、課長職および課長補佐職はいない。

[役職員に占める女性職員の割合]

職階	職員数	うち女性職員数	女性職員の割合
課長職	14名	0名	0.0%
課長補佐職	16名	0名	0.0%
係長職	19名	11名	57.9%
(係長職以上)	(49名)	(11名)	(22.4%)
役職員以外	68名	25名	36.8%
合計	117名	36名	30.8%

※平成28年3月31日現在

### ②課題解決のための取組み

本町において、女性職員の係長以上の役職員への登用は相対的に少ない状況にあり、特に管理職への登用は極めて少ない現状にある。

今後は、女性職員にも幅広く業務を経験させるなど長期的な展望にたった人材育成を進め、有能な人材を管理職等に登用するよう取組んでいく。

〈具体的取組み〉

- 研修の充実（キャリアアップ研修、コーチングスキル研修等）
- 昇任希望や異動希望等調査の周知・徹底

### (3) 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

#### ①現状分析

平成28年3月31日現在在職している本町職員の平均勤続年数は20.6年であるが、男女別では、男性が21.0年、女性が19.8年と若干の差異がある。本町の働く環境が女性の勤続年数にどのような影響を与えているかを評価することはさらに詳細な分析が必要となるが、家庭生活と仕事の両立など女性が職業生活において活躍できる環境整備が進めば、勤続期間に係る男女の差異は縮小していくものと考えられる。

[現職員の男女別平均勤続年数]

全職員	男性	女性
20.6年	21.0年	19.8年

※平成28年3月31日現在

1人あたりの年間平均超過勤務時間をみると、男性259.6時間、女性175.6時間と大きな差異がある。女性の活躍には男性の家庭生活への協力が必要であることから、女性のみならず男性の超過勤務時間を削減し、ワーク・ライフ・バランスの適正化も必要である。

[男女別1人あたり年間平均超過勤務時間(参考)]

全職員	男性	女性
233.5時間	259.6時間	175.6時間

※この数値は時間外勤務命令を受けたか否かを問わず、出勤票により勤務が時間外に及んだ時間を積み上げし積算した。

過去5年間(平成22~27年度)における出産休暇を取得した女性職員は5名おり、いずれも育児休業を取得している。

一方、過去5年間に配偶者が出産した男性職員は延べ9名いるが、配偶者出産休暇や育児休業を取得した職員はいなかった。未だ、出産・育児は女性の役割という意識が伺える。

#### ②課題解決のための取組み

女性が職業生活の中で個性と能力を十分に発揮し活躍できる職場環境を実現するためには、家庭生活との両立が欠かせない。そのため、超過勤務の抑制、休暇を取得しやすい環境づくり、家庭生活における男性の協力を進めていく必要がある。

〈具体的取組み〉

- 育児休業、配偶者出産休暇等制度周知の取組み
- 事務事業見直し、事務改善の推進による超過勤務の抑制
- ノー残業デーの徹底
- 職員衛生委員会の定期開催