



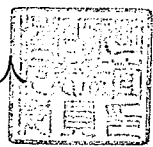






湯河原町告示第29号

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を、次の任命権者の連名により、ここに策定し、公表する。

平成28年3月31日

湯河原町長	富田 幸宏	
湯河原町公営企業管理者	北村 清	
湯河原町議会議長	室伏 重孝	
湯河原町選挙管理委員会	神 永	
湯河原町代表監査委員	小野 翻陽人	
湯河原町消防長	石田 利一	
湯河原町農業委員会 会長	高杉 一利	
湯河原町教育長	高橋 正	
湯河原町真鶴町衛生組合長	富田 幸宏	

女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画
(前期計画)

平成 28 年 3 月
湯河原町

湯河原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（前期計画）

○ 概要

湯河原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、湯河原町長、湯河原町公営企業管理者、湯河原町議会議長、湯河原町選挙管理委員会、湯河原町代表監査委員、湯河原町消防長、湯河原町農業委員会 会長、湯河原町教育長、湯河原町真鶴町衛生組合長が策定する特定事業主行動計画である。

同法に基づき本町では、平成 28 年 4 月から平成 33 年 3 月までを前期計画として、さらなる女性職員の活躍を図るため、女性活躍推進特定事業主行動計画（前期計画）を策定し、公表・周知することを目的とする。

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、庶務課を主管課とし、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こととする。

3 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、湯河原町長、湯河原町公営企業管理者、湯河原町議会議長、湯河原町選挙管理委員会、湯河原町代表監査委員、湯河原町消防長、湯河原町農業委員会 会長、湯河原町教育長、湯河原町真鶴町衛生組合長において、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。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。

なお、この目標は、湯河原町長、湯河原町公営企業管理者、湯河原町議会議長、湯河原町選挙管理委員会、湯河原町代表監査委員、湯河原町消防長、湯河原町農業委員会 会長、湯河原町教育委員会 委員長、湯河原町真鶴町衛生組合長において、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) 平成 32 年度までに、管理職に占める女性割合について、平成 26 年度の実績 15.8%から 2%程度引き上げ、18%にする。

- (2) 平成 32 年度までに、各階層別の女性割合において組織の中間層となる係長・主査級の割合を現状の 27.1%から 5%程度引き上げ、32%にする。
- (3) 平成 32 年度までに、男性の育児休暇取得実績が 26 年度の実績(0人)から、取得者数を 1人以上増やし、取得率を現状より 20%以上にする。
- (4) 平成 32 年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、平成 26 年度の実績(月 8 時間)から 1割以上縮減し、月 7 時間以下にする。

4 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

3で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、湯河原町において、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) 職員の育成関係

平成 28 年度より、主幹級、係長・主査級といった将来の中核を担う人材のスキルアップを念頭に置いた人材育成を行う。

(2) 職員の教育・訓練関係

平成 28 年度より市町村研修センターにおいて新規開催される女性限定の女性職員キャリアアップ研修への派遣を行うなど、女性職員のキャリアアップを図る。また、管理職だけではなく今後の組織を支えていく人材を育成するためにも積極的な研修や講演等への参加を促す。

(3) 職員の休暇関係

ア 男女の育児休暇取得率は男性が 0%、女性が 100%で大きな差が出た。平均取得期間も女性が 3年間で期限いっぱいまで取得しているため、男性職員の育児への参加意識を高めること、育児休暇を取得しやすい組織風土の形成を進める。

イ 男性の配偶者出産休暇の取得率は 80%、平均取得日数は 2日となっており、こちらも制度の周知や取得推進の風土の形成等を進める。

ウ 非常勤職員については、育児休暇・出産休暇の制度自体はあるものの周知が十分になされていないこともあり、今後も制度の周知を図る。

(4) 職員の超過勤務関係

ア 月別にみると 3月の超過勤務時間が平均 11時間と最も多い結果となった。また、毎月 8時間程度ではあるものの時間外勤務が行われており、原則禁止となっている 7月から 9月においても発生している。

イ 本来、時間外勤務に法的な拘束力はなく、やむを得ない場合に限り行われるものという認識を深めなければならない。職場全体でのノー残業デーの実施や課内において管理者が独自に残業禁止日を設けるなどの対策を推し進める。

ウ 非常勤職員についても月平均10分から20分程度と僅かながら時間外勤務が発生している。ただし、非常勤職員については原則として残業は禁止しており、やむを得ない場合に限り時間外勤務を行っているため、今後もできる限りの残業削減に努める。

5 参考資料

(1) 女性職員の採用割合（平成28年度以降は予定）

(ア) 正職員の採用計画

	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度
女性	4人	10人	7人	6人	2人	4人	3人
全体	16人	23人	14人	11人	7人	9人	10人
割合	25%	43%	50%	54%	29%	45%	30%

平成26年度実績は25%、平成27年度は43%の見込みとなっているが、平成28年度は53%と前年より増加する見込みである。採用割合に変動があるが、平成26年度から28年度の平均が40%程度であることから、平成29年度から32年度についても男女の採用比率をこれまでと同程度にすることを目標とする。

(イ) 非常勤職員の採用計画

	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度
女性	23人	31人	10人	7人	7人	7人	7人
全体	34人	38人	20人	15人	15人	15人	15人
割合	67%	81%	50%	46%	46%	46%	46%

平成26年度実績は67%、平成27年度は81%となっているが、これは保育体制の強化により、保育士を多く採用した影響で、平成28年度以降は50%程度に減少する見込みである。採用職種に偏りがあるため、女性の採用が増加する傾向があるが、今後は男性の採用も増やし、男女比同程度を目標として計画を進める。

(2) 男女別平均勤続勤務年数（平成26年4月1日時点）

正職員	男性	20年2か月
	女性	18年2か月
非常勤職員	男性	1年5か月
	女性	6年1か月

正職員の勤続年数については、男女で大きな差はみられなかった（男性と比

較した場合の女性の勤続年数の比率は 89.8%)。男女共に働きやすい環境が整備されていることが要因として挙げられる。非常勤職員は、男性の大半が平成 25 年度からの雇用開始であることから勤続年数が短い結果となっている。

(3) 超過勤務の状況

(ア) 正職員の超過勤務時間 (平成 26 年度実績)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
全体時間	2,918 時間	2,673 時間	2,610 時間	2,594 時間	1,693 時間	1,940 時間
1人当たり 平均	9時間	9時間	8時間	8時間	5時間	6時間

	10月	11月	12月	1月	2月	3月
全体時間	3,260 時間	2,732 時間	2,077 時間	2,313 時間	2,232 時間	3,616 時間
1人当たり 平均	10時間	9時間	7時間	7時間	7時間	12時間

平成 26 年度における各月の超過勤務時間は上記のとおりとなっており、特に年度末の 3 月において残業時間が顕著に多い結果となった。

また、夏季休暇の取得期間であり原則として残業を禁止している 7 月から 9 月にかけても残業が発生しており、職員に対する「残業は例外として行われるもの」という意識付けを徹底する。

(4) 管理職の女性割合 (平成 26 年 4 月 1 日時点)

	管理職の人数
女性の管理職者数 (A)	9 人
全体の管理職者数 (B)	57 人
割合 (A ÷ B)	15.8%

管理職に占める女性の割合は 15.8%とやや低い数値となった。3 の数値目標にも掲げたが、今後は研修等を通じて女性の登用に力を入れ、5 年間で 2% 程度の増加を目指す。

(5) 各役職段階の女性割合 (平成 26 年 4 月 1 日時点)

職位	女性人数	全体人数	割合
部長級	0 人	4 人	0.0%
課長級	3 人	29 人	10.3%
副課長	6 人	25 人	24.0%
主幹級	6 人	47 人	12.8%
副主幹級	16 人	59 人	27.1%
主任主事級	41 人	66 人	62.1%
主事級	14 人	41 人	34.1%

主事補級	6人	23人	26.1%
主任・班長級	1人	6人	16.7%
技能労務職	6人	14人	42.9%
合計	99人	314人	31.5%

管理職の女性登用と併せて、主幹級といった中核層の育成に努める。今後、組織の中核となるであろう「主任主事級」の女性が多いこと、平成28年度より市町村研修センターにて女性向けの研修が開始されることから、女性のキャリアアップを推進し、長期的な視点に立ちながら組織経営を行っていく。

(6) 男女別の育児休暇取得率・平均取得日数（平成26年度実績）

	取得率	取得日数
男性	0%	実績なし
女性	100%	3年

女性の育児休暇取得については、制度の周知等もあり全員が期限いっぱいまでの取得という結果となった。一方で、男性は取得率0%と対照的な結果となり、制度周知と取得しやすい組織風土の形成が必要である。

(7) 男性の配偶者出産休暇の取得率・平均取得日数

取得率	取得日数
80%	2日

育児休暇と同じく制度の周知徹底及び取得を推奨する風土の形成が不可欠である。また、取得率は高い数値となっているが、平均取得日数が2日と少ない結果となっているため、取得日数の増加も目標とする。