

今別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

今 別 町 長
今 別 町 議 会 議 長
今 別 町 教 育 委 員 会
今 別 町 選 挙 管 理 委 員 会
今 別 町 農 業 委 員 会
今 別 町 監 査 委 員

今別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、今別町長、今別町議会議長、今別町教育委員会、今別町選挙管理委員会、今別町農業委員会、今別町監査委員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、令和3年4月1日から令和8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

本庁では、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、町長部局、町議会事務局、町教育委員会、町選挙管理委員会、町農業委員会、町監査委員において、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、町長部局、町議会事務局、町教育委員会、町選挙管理委員会、町農業委員会、町監査委員において、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い、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

【1】採用関係

①取り組みを進めていく上での視点

採用者に占める女性職員の割合は、事業主ごとに様々であるが、公務部門においては、多くの女性が活躍できるよう、その入口となる女性職員の採用の拡大は当然ながら重要である。

公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験の女性受験者・合格者の拡大に向け、職務・職員の魅力等を伝えるための積極的な広報活動を実施する必要がある。

あわせて、多様な人材確保等の観点から、育児等を理由に中途退職した女性が再度公務において活躍できる取り組みを進めることも重要である。

②現況

●過去3年間における採用職員の実績

各年度採用者	令和2年度	平成31年度	平成30年度
男性	2	4	2
女性	0	1	0
合計	2	5	2

●職員の女性の割合（令和2年4月1日現在）

区分	全職員数（人）	うち女性	女性職員比率（%）
計	57	12	21.1

本町における令和2年4月1日現在の女性職員の割合は、21.1%と少ない状況である。その背景には、男女に関わらずここ数年の採用職員数が少なくなっており、男女比率の変化が少ないことが要因と思われる。

●今後の取り組み

令和3年度より、女性職員の採用割合を維持できるような施策を講じる。また、引き続き女性職員との意見交換等を行い、女性が働きやすい職場環境を目指す。

●数値目標

令和7年度までに、職員に占める女性割合を、2年度の実績（21.1%）より4%引き上げ、25%以上にする。

【2】配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

女性職員の登用を阻害する要因として、育児による時間制約等により十分な職務経験が蓄積できないこと、ロールモデルとなる先輩職員が少ないこと等が考えられる。

キャリア形成を図るために、多様な職務機会の付与や、能力・意欲向上のための研修に参加させること、他市町村の事例等を通じて、女性職員の意欲向上、計画的な育成やキャリア形成支援に努めることが重要である。

●役職別在職状況（令和2年4月1日現在）

区分	総数（人）	うち女性（人）	女性比率（%）
町長部局課長級	9	0	0.0
議会課長級	1	0	0.0
教育委員会課長級	1	0	0.0
選管委課長級	—	—	—
農委課長級	—	—	—
監査委課長級	—	—	—
管理職計	11	0	0
町長部局課長補佐級	3	0	0.0
議会課長補佐級	—	—	—
教育委員会課長補佐級	—	—	0.0
選管委課長補佐級	—	—	—
農委課長補佐級	—	—	—
監査委課長補佐級	—	—	—
課長補佐級計	3	0	0
町長部局総括主幹級	3	2	66.7
議会総括主幹級	—	—	—
教育委員会総括主幹級	—	—	—
選管委総括主幹級	—	—	—
農委総括主幹級	—	—	—
監査委総括主幹級	—	—	—
総括主幹級計	3	2	66.7
合計	17	2	11.78

本町における管理的地位にある職員に占める女性職員は0名で、女性比率は0.0%の状況である。課長補佐に占める女性比率も0.0%である。管理的地位にある職員の女性割合を高めるためには、より下位クラスの人材プールを計画的に形成することが求められる。

●今後の取り組み

令和3年度以降も引き続き係長・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。

令和3年度より、出産・子育てなど個々の女性職員の事情に応じた柔軟な人事配置を強化する。また、同所属の職員から産前・産後休暇及び育児休暇を取得する女性職員に対する誹謗が発生しないよう業務分担の見直しや職員への指導を徹底する。

令和7年度までに、出産・子育てをする女性職員と面談し、人事配置の変更の希望等について意見を汲み上げる機会を設け、人事配置に反映できるよう努める。

●数値目標

令和7年度までに、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を、5%以上にする。

令和7年度までに、課長補佐級の女性の割合を、20%以上にする。

【3】時間外勤務関係

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠である。中でも長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となるものである。

時間に制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、男女を通じて長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの生産性を高め、組織の競争力を高めることにも関係するものであるから、これまでの価値観・意識を大きく改革するとともに、職場における仕事の抜本的な改革を進めることが重要である。

●職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（平成31年度・令和元年度実績）

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
一人当たり 超過勤務時間	2.2	4.5	1.0	7.0	0.9	0.3	0.5	1.7	0.6	0.9	0.3	2.0

●年次休暇の平均取得時間（平成31年度・令和元年度実績：病院所属職員を除く）

全職員	うち男性職員	うち女性職員
8日7時間	8日2時間	11日4時間

本町における一人当たりの各月ごとの超過勤務時間は、表のとおりである。7月が最も多くなっているが、これは参議院選挙投票・開票事務に従事したためで、平均すると2時間弱となり決して多いとは言えない。しかしながら、職種間に偏りが見られるため、人員の配置や機構など抜本的な見直しが必要である。年次休暇の取得率は、8日と7時間となっている。

●今後の取り組み

令和3年度より、職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図り、併せて年次休暇の取得を促すことで、年次休暇を取得しやすい職場環境をつくる。

令和3年度より、ノー残業デーに取り組むとともに早期退庁の勧奨を強化する。

●数値目標

令和7年度までに、年次休暇の平均取得時間を13日以上にする。

【4】家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

仕事と家庭の両立支援制度の導入は進んでいるものの、職員が当該制度を利用しながらワーク・ライフ・バランスを実現しつつ職場において活躍していくためには、いまだに障害がある場合も多い。

職場では、育児・家事・介護等の家庭責任のために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい風土がある。これからの急速な少子高齢化の児童においては、男女ともに、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加する。また、男性が家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性職員自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられる。このため、管理的地位にある職員等に対する意識啓発のための取り組みや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等により、男性職員の家庭生活への関わりを推進すること、男女を問わず両立支援制度の利用時、育児休業等の取得中や復帰後の各段階を通じて職員の状況に応じたきめ細かい対応や配慮を行うこと等により、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備する必要がある。

●今後の取り組み

令和3年度より、組織として、男性職員の育児参画を推進する。

令和3年度より、出産を控えている全ての男女に対し、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の周知をするとともに活用促進を行う。

令和3年度より、育児休業等の両立支援制度を利用したことのみによって、昇格・昇給に不利益にならないように取り扱い、併せて組織として男性職員の育児に対する意識啓発を図る。

●数値目標

令和7年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を3%以上にする。

令和7年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を100%にする。