

女性活躍推進法に基づく明和町特定事業主行動計画

令和3年4月1日
明和町
明和町議会
明和町教育委員会
明和町選挙管理委員会
明和町農業委員会
明和町監査委員会

明和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19条に基づき、明和町、明和町議会、明和町教育委員会、明和町選挙管理委員会、明和町農業委員会、明和町監査委員会が策定する特定事業主計画である。

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、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19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、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局、監査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。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、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局、監査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) 現状の分析

●採用試験受験者数と採用職員の実績

職種	年度	平成30年度		平成31年度		令和2年度	
		受験者	合格者	受験者	合格者	受験者	合格者
事務職員	男	18	4	16	5	32	3
	女	3		6	4	12	3
技術（土木）職員	男						
	女			1	1		
保健師	男			1			
	女			3	1		
保育士兼幼稚園教諭	男			2		1	
	女			7	2	10	2
管理栄養士	男						
	女	5	1				
清掃職員	男					13	1
	女						
計	男	18	4	19	5	46	4
	女	8	1	17	8	22	5

●職員の女性の割合（令和3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	197	106	53.8

本町における令和3年4月1日現在の女性職員の割合は、53.8%である。職種での特徴として、保育士兼幼稚園教諭と保健師で女性職員の割合が高い状況はあるが、事務職員では、女性の採用試験受験者が少なく割合が低い状況が見受けられる。

●役職別在職状況（令和3年4月1日現在）

区 分	総数 (人)	うち女性 (人)	女性比率 (%)	うち一般行政職		
				総数(人)	うち女性(人)	女性比率(%)
町長部局課長級	11	1	9.1	8	0	0.0
議会事務局課長級	1	0	0	1	0	0.0
教育委員会課長級	8	5	62.5	6	3	50.0
選挙管理委員会課長級	—	—	—	—	—	—
農業委員会課長級	—	—	—	—	—	—
監査委員会課長級	—	—	—	—	—	—
管理職計	20	6	30.0	15	3	20.0
町長部局係長級	33	9	27.3	25	7	28.0
議会事務局係長級	1	1	100.0	1	1	100.0
教育委員会係長級	5	2	40.0	4	1	25.0
選挙管理委員会係長級	—	—	—	—	—	—
農業委員会係長級	1	0	0.0	1	0	0.0
監査委員会係長級	—	—	—	—	—	—
係長級計	40	12	30.0	31	9	29.0
合 計	60	18	30.0	46	12	26.1

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6名で、女性比率は30.0%であるが、そのうち、教育委員会部局が5名で、62.5%であり、町長部局においては1名で、9.1%と低い状況である。

●職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（令和2年度実績）

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	月平均
13.85	11.05	7.69	10.49	7.87	5.36	7.28	8.31	6.66	8.80	7.37	10.48	8.77

●年次休暇の平均取得日数

年度	全職員	うち男性職員	うち女性職員
平成30年度	6.30日	6.14日	6.42日
平成31年度	7.25日	7.69日	5.66日
令和2年度	6.09日	6.11日	6.06日
3か年平均	6.55日	6.65日	6.05日

本町における職員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。4月がもっとも多く13.85時間となっているが、これは人事異動によるためであり、平均すると8.77時間で決して多いとも言えない。しかしながら、職種間や部署間に偏りが見られるため、人員の配置や機構など、抜本的な見直しも必要である。

年次休暇の平均取得日数は、3か年平均で6.55日となっており、取得促進を図らなければならない状況にある。

●平均勤続年数（令和3年4月1日現在）

職員全体	男性職員	女性職員
13年9ヶ月	14年8ヶ月	12年11ヶ月

●男女別の育児休業取得率（令和3年4月1日現在）

	育児休業対象者	育児休業中	失効 (産前休暇へ)	復帰者	取得率	平均 取得期間
男	5	0	—	0	0.0	—
女	14	7	2	5	100.0	2年3ヶ月

●男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得状況

令和2年度中に新たに 育児休業が取得可能と なった男性職員数 (A)	配偶者出産休暇を取得 した職員数(B)	育児参加のための休暇 を取得した職員数 (C)	配偶者出産休暇又は育 児参加のための休暇を 取得した職員数(D= B+C-両休暇とも取 得した職員数)	配偶者出産休暇と育児
				参加のための休暇を合 わせて5日以上取得し た職員数(E)
5	4	1	4	0

勤続年数から見てみると、男性職員の平均14年8ヶ月に比べ、女性職員の方が短いことがわかる。これは、家事、育児や介護等の家庭責任が要因と考えられる。

男性職員の育児休業取得者については、実績がない。

(2) 今後の取り組み及び数値目標

I 採用関係

<今後の取り組み>

今後は、仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介など、女性が活躍できる職場であることをホームページ等で広報する。

また、女性職員との意見交換の場を設け、女性が働きやすい職場環境の整備に努める。

<数値目標>

令和 8 年度までに、事務職員で女性の採用試験受験者数を、男女同数に引き上げる。

令和 8 年度までに、事務職員に占める女性の割合を、令和 3 年度の実績 (31.2%) から、35%以上にする。

II 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

<今後の取り組み>

意欲や能力のある優秀な人材を必要なポストに登用できるよう、昇任試験を導入し、現在の管理職の任用方法を必要に応じて見直す。

また、女性職員を多様なポストに積極的に配置する。

<数値目標>

令和 8 年度までに、町長部局において管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を、15%以上とし、係長相当職以上にある職員に占める女性職員の割合を、35%以上にする。

III 長時間勤務関係

<今後の取り組み>

引き続き、毎週水曜日と金曜日のノー残業デーの取り組みを推進し、早期退庁を勧奨する。

今後は、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る。

また、年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。

今後は、ワーク・ライフ・バランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した人材を育成していく。

<数値目標>

令和 8 年度までに、年次休暇の平均取得時間を 10 日以上にする。

IV 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

<今後の取り組み>

今後は、組織として、イクメン・イクボスなど男性職員の育児参画を推進する。

育児休業等の両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）を利用したことのみによって、昇格・昇給に不利益とならないよう取り扱う。

今後は、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。

<数値目標>

女性職員の平均勤続年数を、令和8年度までに、男性職員の割合と同等（勤続15年以上）にする。

また、令和8年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を5%以上にする。

さらに、制度が利用可能な男性職員全員が配偶者出産休暇の取得するようにし、また育児参加のための休暇の取得割合を20%以上にする。