

黒潮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
(後期計画)

令和3年3月策定

黒潮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（後期計画）

令和3年3月31日訓令第1号

黒潮町長

黒潮町議会議長

黒潮町選挙管理委員会

黒潮町代表監査委員

黒潮町農業委員会

黒潮町教育委員会

はじめに

現在の社会はグローバル化や少子化かつ高齢化といった社会情勢の変化が著しく、行政に対する住民ニーズはこれまで以上に複雑多様化しています。こういった住民ニーズ（行政課題）に的確に対応するためには、男女を問わず職員一人ひとりが能力を発揮することが必要であり、これまで以上に女性の視点や価値観を政策等に反映することが大切になってきています。

しかし、女性職員は、出産や育児、介護といったライフイベント等により、キャリアの中断や時間的制約を受けることが多く、その経験や能力を十分発揮できていないといった現状もあります。

行政課題に対応する上でも組織全体の活性化を図る上でも、女性がそれぞれの役割を担い能力を発揮し、継続して活躍することが求められており、そのためには、働きやすい職場環境を整備・構築することは不可欠なポイントとなっています。

本町は、全ての職員（会計年度任用職員を含む）がその個性と能力を十分に発揮でき、いきいきと活躍できる職場の実現を目指し、女性職員の活躍推進に向けての取組の方向を明らかにするとともに、実効性の高い取り組みを促すために「黒潮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」を策定しました。

黒潮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とは

黒潮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、黒潮町長、黒潮町議会議長、黒潮町選挙管理委員会、黒潮町代表監査委員、黒潮町農業委員会、黒潮町教育委員会が共同で策定する特定事業主行動計画です。

特定事業主行動計画は、経済社会環境の変化や職員のニーズ・意識向上の程度等を踏まえて策定するとともに、計画期間内において目標が達成できるよう、一定の期間を区切って実施し、定期的に検証することが望ましいとされています。

このため、本町では、5年間を一区切りとして現行の黒潮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を進めてきましたが、計画期間が令和2年度をもって終了することから、前期計画における目標達成状況等をもとに検証・見直しを行い、令和3年度を初年度とする後期計画を策定します。

前期計画における取組により、男性職員の育児休業取得や女性管理職の登用など、目標値に向け向上させることのできた項目もありましたが、未だ目標値に到達していない項目も多く課題が残っています。

男性の家事・育児への参加は、男性職員自身の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現となることはもとより、職業生活における女性の活躍推進にもつながることから、重点的に取り組んでいくことが必要です。

このため、後期計画では、前期計画の取組項目を継承しつつ目標値の達成を目指し、より一層の取組の推進を図っていきます。

《前期計画の取り組み及び目標達成状況》

取組内容	目標項目	目標値		集計年度				
				H27	H28	H29	H30	R 元年
採用	採用試験受験者の女性割合	30%以上		/	48.4% ●	30.4% ●	45.2% ●	46.1% ●
継続就業及び仕事と家庭の両立	男性職員の育児休業取得者数	1人以上		/	0人	0人	1人 ●	0人
長時間勤務	時間外勤務の上限	最大値/年	360 時間	769 時間	661 時間	626 時間	878 時間	595 時間
		平均値/年	/	121 時間	117 時間	119 時間	115 時間	137 時間
	年次休暇の平均取得日数	12日以上		9.9日	9.0日	9.8日	9.4日	10.5日
配置・育成・教育訓練及び評価・登用	女性管理職登用	2名以上		/	1名	1名	1名	1名

※●は目標値を達成している項目

I 計画期間

黒潮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を平成28年度から令和2年度の5箇年を計画期間として取組を進めてきました。

後期計画では、令和3年度から令和7年度の5箇年を計画期間とし、より一層の女性職員の活躍に関する取組を推進していきます。

なお、計画に掲げている数値目標は、令和7年度末までに達成すべき状態や値としています。

II 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、女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画推進委員会を設置し、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します。

III 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標等

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、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会、教育委員会において、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、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ます。

1 職員の採用関係（町長部局）

(1) 現状の分析

採用試験の受験者数は年々減少傾向にあり、女性の受験者数も僅かだが減少してきている中で、女性の採用については一定の割合で毎年採用をしています。

今後は、女性が活躍できる職場であることを募集段階からアピールするなどにより、女性の受験者数の増加を進める必要があります。

(2) 今後の取組

- ① 地元の高校をはじめ、近隣地域にある高校また県内外の大学等への積極的な周知を図ります。

- ② ホームページの活用により広く周知を図るとともに、女性職員の声を掲載する等、女性が活躍できる職場であることを広報していきます。

(3) 数値目標

令和7年度までの各年度において、採用試験の女性受験者数の割合40%以上を目指します。

2 継続就業及び仕事と家庭の両立関係（全部局）

(1) 現状の分析

勤続年数に男女の差はあまり出ていません。

育児休業を見てみると、女性は全員取得し、半数以上が1年以上の取得となっています。一方、男性職員の取得実績も令和2年度までの5年間に2名が取得するなど成果が出ていますが、まだ男性が育児休業を取得する意識が全体的に低い傾向にあると思われます。

配偶者の出産（妻の付添）や子どもの看護・介護といった特別休暇については、男性職員の取得も増加してきています。

(2) 今後の取組

- ① 育児休業及び部分休業制度の周知を図るとともに、出産を控えている職員（男女）に対し、管理職員の面談等を行い制度の活用推進を促します。
- ② 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職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います。
- ③ 育児休業等に対する職員の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成していきます。
- ④ 育児休業等の代替職員に関しては、任期付職員や会計年度任用職員等の配置に努め、休業者の不安解消及び周囲の職員の負担軽減を図ります。

(3) 数値目標

令和7年度までに、男性職員の育児休業取得率30%以上を目指します。

3 長時間勤務関係（全部局）

(1) 現状の分析

働き方改革に伴う時間外上限規制等の取組を推進しているなかで、全体的に時間外勤務は減少傾向にあるものの、依然として長期間にわたって長時間勤務となっている職員が相当数存在しています。

一方、年休については、令和元年中は年平均10.5日の取得となっており、僅かながら目標値に近づいているところですが、依然として年休の取得について年間5日未満の職員の割合が16%ほど存在しているため、早急の対策が必要になると思われます。

(2) 今後の取組

- ① 時間外勤務の縮減に向け、町長より全職員に向けメッセージを発信します。
- ② 人事担当課が時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務の上限時間を超えた場合については、管理職にその要因の整理及び、分析をヒヤリングすることとします。
- ③ 所属長は、時間外勤務の状況を把握し、業務の見直し（業務量、配分等）、適正な人員の配置、OA化の計画的な推進を行い、事務の合理化を図り、効率的な事務の執行による時間外勤務の縮減に努めます。
- ④ 年次有給休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図ります。

(3) 数値目標

- ① 令和7年度までに、時間外勤務の上限時間（年間360時間以下）を超えないよう努めます。
- ② 令和7年度までに、年次休暇の平均取得日数が年間12日以上となるよう努めます。

4 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係（全部局）

(1) 現状の分析

令和2年4月1日現在、全職員に占める女性職員の割合は49.7%であり、そのうち、課長相当職在職となっている女性職員の割合は20.0%、課長補佐相当職在職となっている女性職員の割合は50.0%、係長相当職在職となっている女性職員の割合は48.4%となっています。

課長補佐相当職及び、係長相当職にある職員に占める女性職員の割合は、全職員に占める女性職員の割合と比して、大きな差はありません。

また、課長相当職に占める女性職員の割合は、この5年間で20.0%に伸びています。

(2) 今後の取組

- ① ロールモデルとしての女性管理職の育成を図るとともに、ロールモデルとなる女性管理職と女性職員との交流を通じた情報共有について取り組みます。
- ② 係長及び課長補佐相当職への配置は積極的に行われており、そこから管理職への登用を積極的に進めます。

(3) 数値目標

令和7年度までに、女性管理職を20%以上登用するように努めます。

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第2条に基づき、分析・把握した項目	
①	採用した職員に占める女性職員の割合
②	職員の平均した継続勤務年数の男女の差異及び、年代別離職者数
③	職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間及び、時間外勤務の上限時間数超えの職員数
④	管理的地位にある職員の時間外勤務時間の平均時間数及び、時間外勤務の上限時間数超えの職員数
⑤	管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
⑥	各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
⑦	職員の男女別の育児休業取得状況及び、取得期間の分布状況
⑧	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状況及び、取得期間の分布状況
⑨	セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況

① 採用した職員に占める女性職員の割合

採用者数

年度	職種	全体数	女性数	女性割合
H28	一般行政事務	6	1	16.7%
	社会福祉士	1	1	100.0%
	保育士	4	3	75.0%
H29	一般行政事務	3	1	33.3%
	社会福祉士	2	1	50.0%
	保育士	1	1	100.0%
H30	一般行政事務	7	3	42.9%
	土木技術職	2	0	0.0%
	保健師	4	3	75.0%
	保育士	2	2	100.0%
H31	一般行政事務	4	3	75.0%
	保育士	1	1	100.0%
R2	一般行政事務	7	3	42.9%
	保育士	3	3	100.0%

受験者数

年度	職種	全体数	女性数	女性割合
H28	一般行政事務	27	12	44.4%
	社会福祉士	4	3	75.0%
	保育士	7	7	100.0%
H29	一般行政事務	37	14	37.8%
	土木技術職	8	0	0.0%
	保健師	1	0	0.0%
	保育士	4	3	75.0%
H30	一般行政事務	48	20	41.7%
	保健師	3	3	100.0%
	保育士	2	1	50.0%
R元	一般行政事務	46	19	41.3%
	土木技術職	2	0	0.0%
	保育士	9	7	77.8%
R2	一般行政事務	34	12	35.3%
	土木技術職	2	0	0.0%
	保育士	5	5	100.0%

② 職員の平均した継続勤務年数の男女の差異及び年代別離職者数

平均継続勤務年数

(令和2年4月1日時点)

	平均継続勤務年数
男性	19.1
女性	18.5
差異 (男－女)	0.6

年代別退職者数

令和元年度	定年退職	50代	40代	30代	20代
男性	4人	1人	3人	—	1人
女性	2人	2人	1人	—	—

③ 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間及び、時間外勤務の上限時間数超えの職員数
(上段：時間 下段：人)

令和元年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
職員1人当たりの時間外勤務時間数	21.2	11.5	9.6	19.5	9.4	6.2	8.5	18.7	6.2	7.7	10.1	10.8	11.7
上限時間(月45時間)超えの職員数	23	10	6	16	3	0	3	14	3	6	9	8	8.4

④ 管理的地位にある職員の時間外勤務時間の平均時間数及び、時間外勤務の上限時間数超えの職員数

令和元年度	平均時間外勤務時間数	上限時間(月45時間)超え職員数
管理職	12.9時間/年	0人

⑤ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

⑥ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

地位	H27.4.1			R2.4.1		
	職員数	女性数	女性割合	職員数	女性数	女性割合
全職員数	190人	96人	50.5%	195人	97人	49.7%
係長相当職～課長相当職	78人	32人	41.0%	76人	33人	43.4%
係長相当職	37人	17人	45.9%	31人	15人	48.4%
課長補佐相当職	27人	15人	55.6%	30人	15人	50.0%
課長相当職	14人	0人	0.0%	15人	3人	20.0%

⑦ 職員の男女別の育児休業取得状況及び、取得期間の分布状況

	令和元年度取得者数		令和元年度中に新たに取得可能となった職員		
	育児休業	取得期間の分布	育児休業 対象者数	うち育児休業 取得者	取得率
男性職員	0人	1月未満	4人	0人	0.0%
		1月以上6月未満			
		6月以上			
	0人	1月未満			
		1月以上6月未満			
		6月以上			
女性職員	5人	1年未満 2人	5人	5人	100.0%
		1年以上2年未満 3人			
		2年以上			
	3人	1年未満 1人			
		1年以上2年未満 1人			
		2年以上 1人			

※取得者数の下段は、平成30年度からの引続き取得している者

⑧ 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状況及び、取得期間の分布状況

令和元年度	対象者	取得者	取得率	取得期間の分布
配偶者出産休暇	4人	3人	75.0%	1日未満 1人
				1日以上2日未満
				2日以上 2人
育児参加のための 休暇	4人	0人	0.0%	1日以上2日未満
				2日以上3日未満
				3日以上

⑨ セクシュアルハラスメント等対策の整備状況

セクシュアルハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びパワーハラスメントといったハラスメントの防止及び排除のための措置に関する指針を整備し、相談窓口を設置するとともに、職員へハラスメントの防止等に関する研修等を実施。