

# 井川町における女性職員の活躍に関する特定事業主行動計画

## ( 後 期 )

令和3年3月31日

井 川 町

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。)が10年間の時限立法として成立し、国及び地方公共団体に対し、特定事業主行動計画の策定が義務付けられました。本町においても、平成28年4月に「井川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、「前期計画」という。)を策定し、取組を進めてきました。

このたび前期計画の計画期間が令和3年3月末で満了となることに伴い、これまでの結果を踏まえるとともに、令和元年度に改正された特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令(以下「内閣府令」という。)に基づき、計画策定に資する状況把握項目の見直し等を行い、前期計画に続く後期の計画として本計画を策定いたしました。

### 1. 計画期間について

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年間とします。ただし、計画期間中に改正の必要が生じた場合には、その都度見直しを行います。

### 2. 計画の推進体制について

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、本計画に基づく取り組みの実施状況、数値目標の達成状況についての点検・評価等を定期的実施するものとします。また、職員一人ひとりがそれぞれの立場、役割に応じた行動を心がけるとともに、計画の実現に向けて組織的に取り組むことが必要です。そのため、行動計画の内容について職員へ周知をし、意識の啓発を図ります。

### 3. 前期計画の達成状況について

前期計画において定めた4つの数値目標の達成状況については、以下のア～エのとおりとなっています。なお、それぞれの実績数値は、本計画策定時において把握できる数値とします。

#### ア. 令和2年度までに一般事務職に占める女性割合を、25%以上にする。

<一般事務職に占める女性割合> (単位:%)

平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
28.6	24.4	29.8	25.5

一般事務職に占める女性職員の割合については、平成 29 年度において目標値を下回っていますが、それ以外の年度については目標を達成しています。

#### イ. 令和2年度までに管理的地位にある女性職員割合を 15%以上にする。

<管理的地位(課長級)にある女性職員割合> (単位:%)

平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
0	0	16.7	16.7

管理的地位にある女性職員の割合について、平成 28, 29 年度について実績はありませんが、平成 30 年度以降は目標を達成しています。

#### ウ. 令和2年度までに年次休暇の平均取得日数を 15 日以上にする。

<年次休暇の平均取得日数> (単位:日)

平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
6	7.6	8.5	8.67

年次休暇の平均取得日数については、目標を達成することはできませんでした。平均取得日数であることから、年次休暇をきちんと取得できている職員と、ほとんど取得できていない職員がいることが現状にあると考えられます。

#### エ. 令和2年度までに育児休暇を取得する男性職員の割合を 5%以上にする。

<育児休暇を取得した男性職員の割合> (単位:%)

平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
0	0	0	0

育児休業を取得する男性職員の割合について、前期計画期間内では実績はありませんでした。新たに子どもが生まれた職員がいない年もありましたが、今後さらなる取り組みが必要な項目であると考えます。

## 4. 女性職員活躍推進に向けた数値目標と具体的な取り組みについて

### ① 女性職員の採用・人事配置について

町の各種事業等を実施するにあたり、人材の多様性の観点から、男性はもちろん、これまで以上に女性が積極的に企画・立案等の場面に参加できる環境をつくる必要があります。

令和2年4月1日現在の性別・年代別の職員構成は、別添資料 表 1-1 のとおりであり、職員全体の男女のバランスはとれていると考えます。しかし、別添資料 表 1-2 の一般事務職の40代女性職員の割合、表 4、表 5 の課長補佐級、主査級の女性職員の割合から、これから管理職の適齢期を迎える女性の割合が低く、今後5～10年間程度の期間については、女性管理職が生まれる機会が少なくなることが考えられます。

## ② 男性職員の配偶者出産休暇<sup>1</sup>及び育児休暇の取得について

仕事と家庭の両立を実現するためには、男性が育児に参加しやすい環境づくりを進めていくことが重要です。特に出産前後においては、夫婦、家庭にとって非常に大切な時期であり、配偶者出産のための休暇だけではなく、育児のための休暇を取得することは、男性の育児参加のための大きな一歩となります。

前期計画期間中について、育児休暇を取得した男性職員の実績はありませんでした。一方、配偶者出産休暇については、別添資料-表7のとおり、平成30年度に100%、それ以外の年度では当該休暇の対象となる職員自体がいなかったこともあり、割合は0%となっておりますが、配偶者の出産を迎えた職員は当該休暇を確実に取得できていることがわかります。

今後についても、若い世代の職員が子育て世代となることを想定し、男性職員が配偶者の出産に伴う休暇や、また育児参加のための休暇を積極的に取得できるような職場の環境づくりが非常に重要であると考えます。

## ③ 長時間勤務について

長時間勤務は、女性職員の活躍において障壁となるだけでなく、配偶者である男性職員の家事・育児・介護等の家庭内での分担を困難にします。

職員の平均超過勤務時間については、別添資料-表5のとおり。前期計画策定時と比較すると減少はしているものの、職種等の違いから職員間で不均衡がある状況です。男女問わず仕事と家庭の健全な両立のために、今後も長時間勤務の削減に継続的に取り組んでいくことが必要です。

以上、①～③を当町の課題とし、それぞれ次のとおり数値目標を設定しました。

### **目標1 人事配置や業務分担における女性職員の職域の拡大**

前期計画において数値目標としていた一般事務職に占める女性職員割合と、管理的地位にある女性職員割合については、それぞれ僅かではありますが、数値目標を達成しています。しかし

---

<sup>1</sup> 妻の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇のことで、妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの間において2日間の範囲で取得することができる。(井川町職員の勤務時間、休暇等に関する規則より)男性職員は、入退院の付き添い、出産時の付き添い、出産に係る入院中の世話、出生の届出等のために当該休暇を取得することができる。

前述したように、今後5～10年程度の期間は、管理職の適齢期を迎える一般職の女性割合が低く、女性の管理職が生まれる機会が極端に少なくなることが考えられます。

そのため本計画においては、管理職候補となる女性職員を育成するため、これまで女性の配置が少なかった業務へ積極的に配置することを目標に掲げ、女性職員が多様な業務経験や幅広い知識・技術が得られるよう努めます。

数値目標① 令和7年度までに、女性の配置が少なかった財政・企画・人事・土木・農林担当へ5人以上<sup>2</sup>の女性職員の配置を目指します。

### 【目標に対する具体的な取り組み】

- ・ 結婚、出産、子育て等、個々の職員の事情に応じて個別に育成方針を立てる等、柔軟な人事プランの作成を行います。
- ・ 上司と部下のコミュニケーションの円滑化を図り、キャリア形成のためのきめ細やかな支援を行えるよう管理職の意識醸成を図ります。
- ・ 仕事と育児の両立など、身近にロール・モデル<sup>3</sup>となる先輩職員がいることは自身の将来像をイメージするために重要であることから、女性職員同士が相互に交流しサポートし合える環境づくりを行います。

## 目標2 男性職員の配偶者の出産、育児に係る休暇取得の促進

前期計画において数値目標としていた男性職員の育児休暇の取得率ですが、実績ゼロのまま前期計画を終えました。本計画期間においても、再度数値目標に掲げ、男性が日頃から育児に携わることができる職場づくりに取り組み、将来的には、男性職員の育児休暇取得は当然となるような職場風土を目指します。

数値目標② 令和7年度までに、男性職員の、配偶者の出産に係る休暇の取得率100%<sup>4</sup>、育児休暇取得率 20%以上<sup>5</sup>を目指します。

### 【目標に対する具体的な取り組み】

- ・ 管理職等を対象とした意識改革を行い、男性でも育児休暇を取得しやすい職場環境づくりに取り組みます。
- ・ 育児休暇を取得し、復帰する職員に対しても、スムーズな職場復帰ができるよう、復帰後の働き方等の希望について面談等を実施します。

<sup>2</sup> 1人の職員が各所属へ数年にわたって担当となった場合は、所属していた年数＝人数として計上する。(例：企画担当に2年間所属した場合、2人として計上する。)

<sup>3</sup> 自分にとって具体的な行動や考え方の模範となる人物のこと。

<sup>4</sup> 配偶者の出産に係る休暇の対象となる男性職員に占める、当該休暇を取得した男性職員の割合のこと。

<sup>5</sup> 育児休暇の対象となる男性職員に占める、当該休暇を取得した男性職員の割合のこと。

### 目標3 長時間勤務の削減

別添資料-表6のとおり、全体的に時間外勤務は減少傾向にあるものの、未だ長時間勤務となっている職員が存在しているのが現状です。今後も引き続き、長時間勤務の是正に取り組んでいくほか、職員の意識改革も行い、職員のワーク・ライフ・バランスの充実を目指します。

数値目標③ 令和7年度までに、超過勤務時間(月平均)を令和元年度の実績である 5.4 時間から10%減を目指します。

#### 【目標に対する具体的取り組み】

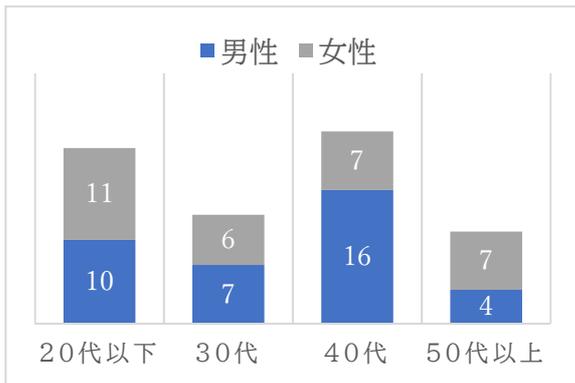
- ・ 課内において業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図ります。
- ・ 退庁時間等の管理を行い、その結果や改善状況等を課ごとに報告し、課内の現状を認識するとともに、課全体で時間外勤務への縮減に取り組める仕組みづくりを行います。

別添資料 ～当町の状況把握・分析～

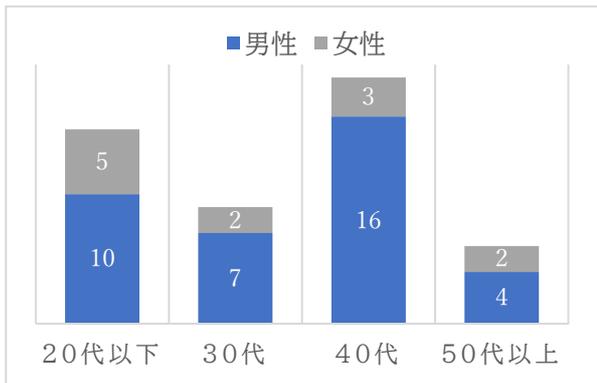
本行動計画策定のために使用したデータ等について、以下のとおりにまとめました。また、(\*)については、令和元年に内閣府令及び策定指針が改正され、行動計画策定の基礎である課題分析に資するよう、状況把握が必須であるとして指定されている項目となっています。

性別・年代別の職員構成(令和2年4月1日時点)

(表1-1) 全職員



(表1-2) 一般事務職のみ



(表2)採用職員に占める女性職員の割合(各年度4月1日時点) (\*)

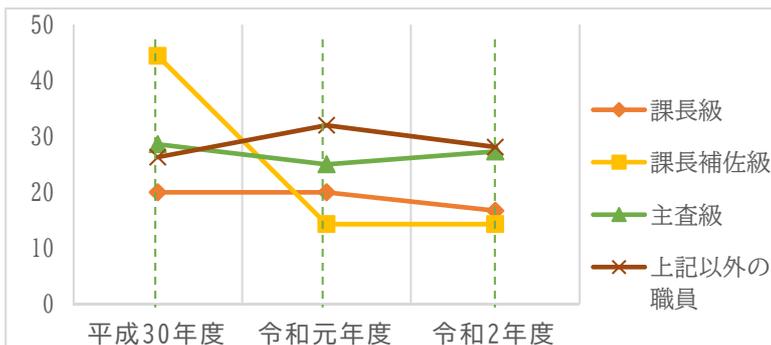
	平成30年度	令和元年度	令和2年度
採用試験の女性受験者数	8名	14名	6名
採用者の女性割合	80%	40%	50%

(表3)管理職(課長級)に占める女性職員の割合(各年度4月1日時点) (\*)

	平成30年度	令和元年度	令和2年度
管理職に占める女性の割合	16.7%	16.7%	16.7%

(表4)一般事務職の役職段階に占める女性職員の割合と伸び率(各年度4月1日時点) (\*)

	平成30年度	令和元年度	令和2年度
課長級	20.0%	20.0%	16.7%
課長補佐級	44.4%	14.3%	14.3%
主査級	28.6%	25.0%	27.3%
上記以外の職員	26.3%	32.0%	28.1%



(表5)一般事務職の女性における各役職段階割合(令和2年4月1日時点)

役 職	人 数	割 合
課長級	1人	8%
課長補佐級	1人	8%
主査級	3人	23%
主任級	2人	15%
主事級	6人	46%

(表6)職員の平均超過勤務時間(各年度3月末時点) (\*)

(単位:時間)

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
超過勤務時間(月平均)	6	6.7	4.6	5.4
(職種別) 一般事務職	6.5	7	4.6	6
保健師	8	9.1	5.1	2.9
保育士	6.2	5.7	5	4.7

(表7)男女別の育児休暇取得率と取得期間の状況(各年度年度末時点) (\*)

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
男 性	0% (0人)	0% (0人)	0% (1人)	0% (0人)
取得期間	-	-	-	-
女 性	100% (1人)	0% (0人)	100% (1人)	0% (0人)
取得期間	6カ月	-	6カ月	-

※育児休業の対象となる職員の人数に対して、当該休暇を取得した人数の割合

※( )内は育児休暇の対象となる職員数

(表8)男性職員の配偶者出産休暇取得率(各年度年度末時点) (\*)

平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
0%	0%	100%	0%

※配偶者出産休暇の対象となる職員の人数に対して、当該休暇を取得した人数の割合

(表9)継続勤務年数の男女差(核燃祖年度末時点)(各年度年度末時点) (\*) (単位:年)

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
男性	14.1	14.9	16	15.7
女性	18.1	18.7	16.7	16.5
男女差	4	3.8	0.7	0.8