

多可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

令和3年3月策定

多 可 町

I 目的

平成27年8月、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。）が成立しました。この法は、「自らの意志によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要である。」とし「女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。」ことを目的としています。

多可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、この法の第19条の規定に基づき、多可町長、多可町議会議長、多可町教育委員会が策定する特定事業主行動計画であり、多可町職員を対象に策定しました。

国の行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、女性の活躍が重要であるとの問題意識をもって、計画的かつ着実に推進し、勤務環境の整備に努めます。

II 計画期間

本計画期間は平成28年度から平成37年度までの10年間の時限立法で、平成28年4月1日から令和3年3月31日までの5年間で「前期行動計画」とし取り組んできました。引き続き、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間で「後期行動計画」とし、女性職員が活躍できる環境づくりに取り組んでいきます。

III 計画の推進体制

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、多可町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。

IV 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、改善すべき状況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します。

【1】採用関係

採用者に占める女性職員の割合は、年度ごとに様々であるが、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、積極的な広報活動を実施する必要がある。

* 過去5年間における採用試験受験者と採用職員の実績

	実施年度	受験者			採用者		
		男	女	計	男	女	計
一般 行政職	H28	15	9	24	1	2	3
	H29	24	8	32	3	0	3
	H30	13	10	23	0	2	2
	R1	13	11	24	1	1	2
	R2	11	5	16	1	2	3
H28-R2計		76	43	119	6	7	13
保健師	H28	0	1	1	0	1	1
	R1	0	2	2	0	1	1
	R2	0	1	1	0	1	1
社会 福祉士	H29	3	1	4	0	1	1
	H30	1	1	2	1	0	1
主任ケアマネジャー	H30	1	0	1	1	0	1

* 職員の女性の割合（各年4月1日現在）

区分	全職員数 (人)	うち女性	女性職員比率 (%)
H30	212	82	38.7
R1	210	83	39.5

最近5年間の総計で見ると、一般行政職における女性の受験者は男性に比べて少なく、5年間の総計で全体の受験者の36%となっています。しかしながら、女性の採用者は5年間の総計では54%で、半数を超えています。一方で女性の全職員での女性の割合は40%を超えていません。

③今後の取り組み

引き続き、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につとめます。

④数値目標

各年度の採用は男女同数が望ましいものの、単年度ではもとより採用者数が少なく、年によっては男女どちらかに偏ることもやむを得ないともいえます。一方、受験者数については、課題があることから、単年度で見るのではなく、本計画期間中の受験者総数に占める女性割合を40%以上にすることを目標とします。

【2】配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

①取り組みを進めていく上での視点

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ます。

キャリア形成を図るために、能力・意欲向上のための研修に積極的に参加させることまた、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す。

②現況と分析

* 管理職在職状況（令和元年4月1日現在）

区分		総数	うち女性	女性比率
		(人)	(人)	(%)
課長級	議会事務局	1	0	0
	町長部局	15	3	20
	教育委員会	3	2	66.7
	小計	19	5	26.3
副課長級	議会事務局	0	0	0
	町長部局	28	7	25
	教育委員会	8	2	25
	小計	36	9	25
課長補佐級	議会事務局	1	0	0
	町長部局	39	14	35.9
	教育委員会	8	4	50
	小計	48	18	37.5
合計		103	32	31.1

本町における課長級にある職員のうち女性職員は5名で、女性比率は26.3%となり、少し筒上がってはいますが依然低い状況です。副課長級に占める女性比率は25%、課長補佐級に占める女性比率は37.5%となっていますが、教育委員会部局では、課長級・課長補佐級において、女性比率が過半数を超えています。

③ 今後の取り組み

平成28年度より、年1回、女性管理職研修を実施、また女性職員のみを対象とする研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を積極的に行っており、引き続き女性職員のキャリア形成支援を取り実施していきます。

④ 数値目標

令和7年度までに、管理職にある女性職員の占める割合を、35%以上にします。

【3】長時間勤務関係

① 取り組みを進めていく上での視点

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す。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ります。

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貢献するものであることから、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す。

② 現況の分析

●職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（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	12.2	10.8	9.7	9.3	6.5	8.5	8.8	8.6	6.2	8.3	8.4	11.2

●課別職員の年間超過勤務時間（令和元年度実績）

所属名	人数	時間数	時間平均
議会事務局	1	0	0
総務課	14	1,270	90.7
企画秘書課	6	1,271	211.8
財政課	4	113	28.3
商工観光課	2	487	243.5
生涯学習課	6	555	92.5
税務課	7	998	142.6
住民課	7	781	111.6
定住推進課	3	177	59
生活安全課	3	298	99.3
健康課	10	1,315	131.5
福祉課	12	1,229	102.4
産業振興課	9	625	69.4
建設課	6	943	157.2
上下水道課	4	334	83.5
会計課	1	0	0
教育総務課	4	18	4.5
学校教育課	2	314	157
こども未来課	6	872	145.3
合計	107	11,600	101.6

本町における一人当たりの各月ごとの超過勤務時間は、上記のとおりです。3月4月の年度が変わる頃がやや多くなっていますが、平均して8.5時間となっています。しかしながら、課ごとの超過勤務時間には大きな偏りが見られるため、業務分担、人員の配置など抜本的な見直しが必要と考えられます。

●年次休暇の平均取得時間（令和2年実績）

全職員	うち男性職員	うち女性職員
9.9日	9.4日	10.3日

年次休暇の取得は、1人あたり10日となっています。女性の方が0.9日多い状況となっています。

③今後の取り組み

一 齊定時退庁日等の実施

ア 定時退庁日を設定し、庁内放送及び電子メール等による注意喚起を図るとともに、職員が退庁できる雰囲気づくりに管理職員が努めます。

イ 定時退庁ができない職員が多い部署を人事当局が把握し、管理職員への指導を図ります

事務改善による業務の効率化の推進

ア 定例・恒常的業務については、業務処理におけるマニュアルを作成し、効率的な事務遂行を図ります。

イ 新たに行事等を計画・実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討のうえ実施し、併せて既存の行事等との関係を整理し、簡素合理化できるものは簡素合理化し、代替的に廃止できるものは廃止します。

ウ 会議・打合せを行う場合は、会議資料の事前配布等により短時間で効率よく行うように努めます。

時間外勤務の縮減のための意識啓発、環境整備等

ア 所属ごとの業務量を把握し、適正な人員配置を図ります。

イ 時間外勤務の上限（年間360時間）を周知徹底します。

ウ 時間外勤務の多い職場の管理職員からのヒヤリングを行ったうえで、注意喚起を行います。

(2) 休暇の取得の促進

① 年次休暇の取得の促進

ア 計画的な年次休暇の取得促進を図るため、取得計画表を作成する等、年次休暇を取得しやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。

イ 課長会等の場において、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。

ウ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、相互応援ができる体制を整備します。

② 連続休暇等の取得の促進

ア 週休日とその前後を組み合わせて年次休暇を取得する連続休暇の促進を図ります。

イ 祝日法による休日、夏期休暇及び年末年始の休日とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。

ウ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛に努めます。

③ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

ア 小学校就学前までの子どもの看護を行う等のための特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員全員が取得しやすい職場環境づくりに努めます。

④ 数値目標

各職員の1年間の時間外勤務時間数について、一層の縮減に努めます。

令和7年度までに、女性職員の年次休暇の取得率を高め、全職員の一人当たりの年次休暇の平均取得日数10日以上を目指します。

【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

① 取り組みを進めていく上での視点

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くみられます。

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ります。これからの急速な少子高齢化の時代においては、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してきます。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ます。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ります。

②現況と分析

●平均継続勤務年数（令和2年4月1日現在）

職員全体	男性職員	女性職員
21年5か月	21年6か月	21年4か月

●男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（令和元年度中）

	育児休業対象者	育児休業中	復帰者	取得率	平均取得期間
男	5	1	0	20.0	1ヶ月
女	2	2	0	100.0	1年

●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

令和元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	1	1	1	1

継続勤務年数を見てみると、男性職員、女性職員とも平均と変わりがないことがわかり、これまで早期退職者に女性が多いことで差がありましたが、仕事と子育てを両立させながら働く女性職員が増えていることが考えられます。

男性職員の育児休業取得者、配偶者出産・育児参加休暇取得者については、1名のみの取得で、取得率が非常に低いため、制度周知を図る必要があります。

③今後の取り組み

(1) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ① 子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、父親となる職員が子どもの出生時に特別休暇2日を取得できるよう周知を図ります。
- ② 妻の産前産後の期間に、出産に係る子又は上の子（小学校就学前）の養育、育児参加のための5日間の特別休暇を取得できるよう周知を図ります。また、取得しやすい職場環境づくりに努めます。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

① 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ア 育児休業及び部分休業（以下「育児休業等」という。）制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知します。
- イ 育児休業等における経済的な支援措置について周知します。
- ウ 新規採用研修等において、育児休業等の制度説明を行います。

② 育児休業等を取得しやすい職場環境づくり

- ア 育児休業等に対する職場の意識改革を進め、取得しやすい職場環境づくりに努めます。
- イ 育児休業等の取得の申出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行います。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ア 育児休業中の職員に対して、必要な情報提供を行うとともに復職時に研修等の必要な支援を行います。
- イ 復職時には所属長と面談し、業務分担の見直しを行い、職員が安心して復職できる職場環境づくりに努めます。
- ウ 原則として育児休業前職場への復帰に努めます。

⑤ 数値目標

令和7年度までに、育児休業等の取得率を、女性職員は100%を維持するとともに、男性職員の取得を目指します。