

本山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4月1日

本山町長
本山町議会議長
本山町教育委員会

本山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、本山町長、本山町議会議長、本山町教育委員会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、本山町行政組織規則に基づく庁議において、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

◇女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

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、議会事務局、教育委員会事務局の全部局において、女性職員の職業生活における活躍に関する平成28年4月1日から令和3年3月31日までの5年間の状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。

【1】採用の女性割合（全部局）

（単位：人）

各年度採用者	令和2年度	平成31年度 (令和元年度)	平成30年度	平成29年度	平成28年度
男性	2	3	3	4	2
女性	0	3	3	1	1
合計	2	6	6	5	3

【2】 継続勤務年数の割合（男女の差異）（全部局）

（平均勤続年数：年）

各年度 4月1日現在	令和2年度	平成31年度 (令和元年度)	平成30年度	平成29年度	平成28年度
男性	18.0	17.6	18.3	18.5	19.7
女性	17.7	17.1	18.7	19.6	19.5
差（男－女）	0.3	0.5	▲0.4	▲1.1	0.2

【3】 職員一人当たり各月ごとの時間外勤務時間（全部局）

（単位：時間）

平成31年度 (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
職員一人当 たりの時間外 勤務時間	14.29	16.47	12.86	13.80	13.08	10.14	10.45	16.51	14.10	10.35	10.67	13.53

【4】 管理的地位にある職員に占める女性割合（全部局）

（単位：人、％）

	令和2年度	平成31年度 (令和元年度)	平成30年度	平成29年度	平成28年度
女性管理職数	1	1	1	1	1
全管理職数	8	8	8	8	8
女性の割合	12.5	12.5	12.5	12.5	12.5

【5】 各役職段階に占める女性職員の割合（全部局）（単位：人、％）

	令和2年度	平成31年度 (令和元年度)	平成30年度	平成29年度	平成28年度
本庁係長相当職 以上の女性職員 数	17	17	19	20	15
本庁係長相当職 以上の の職員数(全体)	31	32	35	38	39
女性の割合	54.8	53.1	54.3	52.6	38.5

※管理職及び保育職を除く。

【6】 男女別の育休取得率（全部局）

平成31年度（令和元年度）取得率男性職員0.0%、女性職員取得対象者なし

【7】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率（全部局）

平成 31 年度（令和元年度）配偶者出産休暇 取得率 100%（平均取得日数 2 日）
〃 育児参加のための休暇 取得率 0.0%

当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり令和 7 年度までに達成する目標を設定する。

なお、この目標は、町長部局、議会事務局、教育委員会事務局の全部局における共通した目標として位置付け、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である。

◇女性職員の活躍の推進に向けた目標

- ①職員採用に当たっては、能力に応じた試験選考を行っており、年度によって男女比は異なるが、男女割合は概ね半数となるよう努めていく。
- ②管理的地位にある職員に占める女性割合を、令和 2 年度の実績 12.5%から 25%以上にする。
- ③本庁の管理職を除く係長相当職以上の女性職員の割合を、少なくとも令和 2 年度の実績 54.8%を概ね維持する。

◇職員の職業生活と家庭生活との両立の推進に向けた目標

- ①男性の育児休業取得率を 20%以上、育児参加休暇の取得率を 50%以上にする。
- ②1 年間の超過勤務を 360 時間以内とする。
- ③年次有給休暇 10 日以上の取得を目指す。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

3. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、令和 3 年度から次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、町長部局、議会事務局、教育委員会事務局における共通した取組として位置付け、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である。

◇女性職員の活躍の推進に向けた取組

- ①女性職員を、多様なポストに積極的に配置する。
- ②職員の意識改革を図るとともに、能力開発のための研修を行う。
- ③セクシュアル・ハラスメント等全てのハラスメントに対し、防止のための研修や相談体制の整備等の対策を講じる。

◇職員の仕事生活と家庭生活との両立の推進に向けた取組

- ①出産を控えている全ての職員に対し、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を図るとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努める。
- ②事務の簡素合理化の推進や、勤務時間管理の徹底等を行い、時間外勤務の削減に努める。
- ③事務処理の相互応援体制を整えるなど、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに努める