

中井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

中井町長

中井町教育委員会

中井町選挙管理委員会

中井町農業委員会

中井町議会

中井町監査委員

中井町固定資産評価審査委員会

中井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条に基づき中井町長（水道事業及び下水道事業管理者の権限を行う町長を含む。）、中井町教育委員会、中井町選挙管理委員会、中井町農業委員会、中井町議会、中井町監査委員及び中井町固定資産評価審査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

女性活躍推進法は、10年間の時限立法となっており、段階的見直しを行うよう平成28年4月1日から令和3年3月31日までの5年間の行動計画を推進してきたところであるが、前計画で定めた数値目標に対する達成状況を鑑み、新たに本計画の期間を令和3年4月1日から令和8年3月31日までの残りの5年間とし、必要に応じて見直しを行うこととする。

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・評価等を行うこととする。

3 女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

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、中井町水道事業及び下水道事業部局、

中井町教育委員会事務局、中井町選挙管理委員会事務局、中井町農業委員会事務局、中井町議会事務局、中井町監査委員事務局及び中井町固定資産評価審査委員会事務局に常時勤務する一般職員を対象に一の計画とした。なお、町の人事管理の実情から全ての部局を合わせ、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、計画から5年を経て改善すべき事情について分析を行った。

(1) 採用関係

①採用試験受験申込者の実績

(単位：人、%)

区 分		平成26年度	令和元年度
一般事務職	男性(割合)	18 (85.7)	41 (58.6)
	女性(割合)	3 (14.3)	29 (41.4)
	計(割合)	21 (100)	70 (100)
土木技術職	男性(割合)	2 (100)	4 (100)
	女性(割合)	0	0
	計(割合)	2 (100)	4 (100)
保育職	男性(割合)	0	0
	女性(割合)	2 (100)	5 (100)
	計(割合)	2 (100)	5 (100)
保健師	男性(割合)	2 (100)	0
	女性(割合)	0	1 (100)
	計(割合)	2 (100)	1 (100)
計	男性(割合)	22 (81.5)	45 (56.3)
	女性(割合)	5 (18.5)	35 (43.7)
	計(割合)	27 (100)	80 (100)

②採用職員の実績

(単位：人、%)

区 分		平成27年度	令和2年度
一般事務職	男性(割合)	2 (100)	0
	女性(割合)	0	1 (100)
	計(割合)	2 (100)	1 (100)
土木技術職	男性(割合)	1 (100)	0
	女性(割合)	0	0
	計(割合)	1 (100)	0

保育職	男性（割合）	0	0
	女性（割合）	1（100）	1（100）
	計（割合）	1（100）	1（100）
保健師	男性（割合）	1（100）	0
	女性（割合）	0	0
	計（割合）	1（100）	0
計	男性（割合）	4（80.0）	0
	女性（割合）	1（20.0）	2（100）
	計（割合）	5（100）	2（100）

③職員の性別割合

（単位：人、％）

性別	平成 27 年 4 月 1 日現在	令和 2 年 4 月 1 日現在
男性（割合）	6 7（64.4）	6 6（65.3）
女性（割合）	3 7（35.6）	3 5（34.7）
計（割合）	1 0 4（100）	1 0 1（100）

女性職員の割合は、35％程度で推移しており、割合としては低い状況である。女性の採用試験受験者自体の増加とともに、採用職員に占める女性の割合は増えている。

但し、職員の採用にあっては、性別に関わることなく、能力や適性を基準に優秀な人材の確保に向けた取組をしており、公正・平等な職員の採用を実施している。

（2）長時間勤務関係

①職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

平成 27 年

（単位：時間）

性別	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
男性	10.7	7.4	12.5	13.7	14.7	12.5	9.9	8.8	5.5	8.3	10.7	8.3
女性	8.8	6.2	9.7	12.3	7.6	8.0	5.9	4.9	5.9	2.8	7.8	6.8
全体	10.0	7.1	11.6	13.3	12.0	11.0	8.5	7.6	5.8	6.4	9.7	8.1

令和元年

(単位：時間)

性別	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
男性	13.5	14.7	9.6	13.2	8.9	17.3	22.5	8.9	7.0	9.0	10.3	14.8
女性	7.6	12.8	8.2	11.1	2.1	6.5	10.4	9.7	7.0	7.9	8.5	11.1
全体	11.2	13.9	9.0	12.4	6.2	13.1	17.7	9.2	7.0	8.6	9.6	13.3

②年次休暇等の取得状況

(単位：日)

性別	平成26年		令和元年	
	年次休暇	特別休暇	年次休暇	特別休暇
男性	5.0	5.3	9.0	5.6
女性	7.8	6.1	10.0	6.5
全体	5.9	5.6	9.4	5.9

男女の超過勤務時間を比較すると、各月で男性職員の方が多くなっており、男女それぞれ5年前と比べると時間数が増えている。

特定の職員に業務が集中しないよう、業務分担の見直しや職員間の支援体制を整えるなど職場全体での対応や、職員一人ひとりが効率的な業務遂行を推進していくことが必要である。

年次休暇等の取得率は、女性職員の方が多くなっているものの、全体をとおしこの5年間で、男性女性共に取得日数が増えている。

男女を問わず、全ての職員が家庭生活等の充実、健康面への配慮等からも、時間外勤務の縮減や適切な休暇取得は必要であり、職場全体でのワーク・ライフ・バランスの実現への取組みや休暇を取得しやすい環境づくりを推進していくことが必要である。

(3) 登用関係

①参事・課長級職員の性別割合

(単位：人、%)

性別	平成27年度	令和2年度
男性(割合)	11 (84.6)	13 (92.9)
女性(割合)	2 (15.4)	1 (7.1)
計(割合)	13 (100)	14 (100)

②主幹・班長級職員の性別割合

(単位：人、%)

区分		平成27年度	令和2年度
一般事務職	男性(割合)	12 (85.7)	14 (93.3)
	女性(割合)	2 (14.3)	1 (6.7)
	計(割合)	14 (100)	15 (100)
土木技術職	男性(割合)	6 (100)	3 (100)
	女性(割合)	0	0
	計(割合)	6 (100)	3 (100)
保育職	男性(割合)	0	0
	女性(割合)	2 (100)	2 (100)
	計(割合)	2 (100)	2 (100)
保健師	男性(割合)	0	0
	女性(割合)	1 (100)	2 (100)
	計(割合)	1 (100)	2 (100)
計	男性(割合)	18 (78.3)	17 (77.3)
	女性(割合)	5 (21.7)	5 (22.7)
	計(割合)	23 (100)	22 (100)

③副主幹、主査級職員の性別割合

(単位：人、%)

区分		平成27年度	令和2年度
一般事務職	男性(割合)	12 (63.2)	11 (61.1)
	女性(割合)	7 (36.8)	7 (38.9)
	計(割合)	19 (100)	18 (100)

土木技術職	男性（割合）	3（100）	1（100）
	女性（割合）	0	0
	計（割合）	3（100）	1（100）
保育職	男性（割合）	0	0
	女性（割合）	7（100）	5（100）
	計（割合）	7（100）	5（100）
保健師	男性（割合）	0	1（50.0）
	女性（割合）	2（100）	1（50.0）
	計（割合）	2（100）	2（100）
計	男性（割合）	15（48.4）	13（50.0）
	女性（割合）	16（51.6）	13（50.0）
	計（割合）	31（100）	26（100）

④主査級職員以上の性別割合（①～③計）

（単位：人、％）

性別	平成27年度	令和2年度
男性（割合）	44（65.7）	43（70.5）
女性（割合）	23（34.3）	18（29.5）
計（割合）	67（100）	61（100）

係長相当職（主査級）以上においては、女性の割合は、34％程度で推移していたが、高年齢層の女性割合の減少と共に係長相当職の女性の割合は減少している。

参事・課長級にある女性職員の割合は、なお一層低くなっている。

今後、更に多様化していく住民ニーズに対応していくためにも、政策立案・決定にあたり、女性の視点を反映していくことが重要であり、女性職員の積極的な登用を進めていくことが必要となっている。

また、一方で、男女を問わず、職員の実情や意欲、能力の把握に努め、適切な人事配置等への配慮が求められている。

(4) 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

① 平均継続勤務年数

(平成27年4月1日現在)

性別	年数
男性	18年6か月
女性	20年0か月
全体	19年0か月

(令和2年4月1日現在)

性別	年数
男性	18年9か月
女性	18年5か月
全体	18年8か月

② 育児休業取得率

(単位：%、日)

性別	平成27年度		令和元年度	
	取得率	平均期間	取得率	平均期間
男性	0.0	—	—	—
女性	—	—	—	—

③ 男性職員の配偶者出産休暇及び平均取得日数

(単位：%、日)

平成26年度		令和元年度	
取得率	平均期間	取得率	平均期間
66.7	1.5	100.0	2

④ 離職率

(単位：%、人)

		離職率	年代別離職者							
			20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59
令和 元年 度	男性	0.0%	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性	8.1%	-	1	-	-	-	-	1	1
	計	2.9%	-	1	-	-	-	-	1	1

勤続年数による男女での差異は、ほとんどない状況である。

育児休業の取得状況では、出産した女性職員は、全員、育児休業を取得しており、妊娠している職員や子どもを育てている職員が育児休業を取得しやすい環境は整いつつあるものの、育児休業中の代替え職員の確保や職員間の理解、協力等への環境づ

くりを推進していくことが必要である。

一方、令和元年度は男性職員の育児休業の取得該当者はいない状況であったが、男性職員が取得しやすい環境づくりを進めていくことが必要である。

また、令和元年度では、多くの女性職員の離職者が発生しており、家庭生活との両立に資する職場風土等が求められる。

4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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、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) 長時間勤務等の是正について

職員一人当たりの年次休暇の取得を12日以上とする。

職員一人当たりの年間超過勤務時間を10%削減する。

(2) 仕事と家庭生活が両立できる職場環境の整備について

男女が共に子育てを行える環境整備を推進するため、目標とする育児休業等の取得率を次のとおりとする。

	育児休業	配偶者出産休暇
女性職員	100%	
男性職員	30%	100%

(3) 女性職員の登用について

参事・課長級の女性職員の割合を25%以上とし、研修等を通じた人材育成に取り組み、女性職員の登用を図る。

(4) 離職率の男女差異の是正について

女性職員の離職率を、令和元年度の実績(8.1%)から5%以下にする。

(5) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備について

被害防止の観点で行う研修を年1回以上実施する。

5 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み

4で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、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) 長時間勤務等の是正について

積極的な年次休暇の取得を推進するため、働き方改革等の周知、取得推進に努めることとする。

毎週水曜日のノー残業デーへの取組みを一層推進することとし、早期退庁を勧奨する。また、所属長に対して、業務内容等を踏まえ、計画的な年次休暇取得や定時退庁を所属職員へ促すよう周知徹底を図り、全職員が退庁しやすい環境づくりに努める。

職員の事務分担等の見直し等により、事務量の平準化を推進する。

安心して年次休暇を取得できるよう、所属内での応援体制の整備や職員の相互理解への環境整備に努める。

(2) 仕事と家庭生活が両立できる職場環境の整備について

各種支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）について、全職員への周知を図ると共に、その活用を勧奨する。

育児休業・部分休業への理解、協力を深めるため、職員の意識改革に努める。

出産を控えた職員や乳幼児を持つ職員への健康面等へ配慮し、超過勤務の是正や事務分担の見直しを推進する。

初任者研修等において、仕事と家庭生活の両立についての啓発や特別休暇制度の周知を行う。

(3) 女性職員の登用について

職員の実情や意欲に応じた登用を推進するため、人事評価や職員意向調査等の機会を利用し、職員の実情や意欲、能力の把握に努め、適切な人事配置、登用を行う。

(4) 離職率の男女差異の是正について

出産・子育てにあたる世代等へ、柔軟な働き方に資する制度等を周知する。

(5) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備について

被害防止に向け、年1回以上は研修を行う。

相談窓口の周知を掲示板等へ掲示するとともに、全職員へ制度周知のメッセージ発信を継続的に行う。