

大豊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月改定

大豊町

大豊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
大豊町長
大豊町議会議長
大豊町教育委員会

大豊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、大豊町長、大豊町議会議長、大豊町教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

本計画の改定に当たっては、平成28年3月に策定した計画の目標達成度などを踏まえ、より高い目標を設定するとともに、働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進、男性の育児休業の取得促進など女性の働きやすい職場環境づくりをさらに充実させるため本計画を改定しました。

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年間とします。

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、総務課を計画推進の主管課とし、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・評価を行うこととします。

3 女性職員の活躍の推進に向けた現状

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)第2条に基づき、町長部局、議会事務局及び教育委員会事務局において、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、分析を行いました。

なお、議会事務局及び教育委員会事務局は、町長部局と一体で管理されていることから、町長部局と一体の状況を把握し、分析を行いました。

(1) 採用について

① 新規採用職員の女性割合

前期の事務職の新規採用人数 17 人のうち、女性職員は 10 人となっており、男女の均衡を保った状態となっております。

◆新規採用職員の女性割合

区 分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和 2 年度
事務職	75.0% (3/4 人)	0% (0/2 人)	75.0% (3/4 人)	75.0% (3/4 人)	33.3% (1/3 人)
保育士	—	100% (3/3 人)	—	—	—

② 採用試験受験者の女性割合

事務職の採用試験受験者に占める女性の割合は、相対的に低い状況にあります。

◆採用試験受験者の女性割合(実施年度)

区 分	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
事務職	47.4% (9/19 人)	14.3% (1/7 人)	60.0% (3/5 人)	36.4% (4/11 人)	25.0% (1/4 人)
保育士	—	85.7% (6/7 人)	—	—	—

③ 職員の女性割合

事務職職員に占める女性の割合は、新規採用職員の女性の割合が若干上回ることから、漸増傾向にあります。

◆職員の女性割合

区 分	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
事務職	37.5% (33/88 人)	39.3% (35/89 人)	38.8% (33/85 人)	42.4% (36/85 人)	44.0% (37/84 人)
保育士	88.9% (8/9 人)	88.9% (8/9 人)	90.9% (10/11 人)	90.9% (10/11 人)	90.9% (10/11 人)

(2) 配置・育成・登用について

① 管理職の女性割合

管理職に占める女性の割合は、令和 2 年度中に管理職の退職によって登用がありました。

◆管理職の女性職員の割合

区 分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
管理職	0% (0/7 人)	0% (0/7 人)	0% (0/7 人)	0% (0/7 人)	12.5% (1/8 人)

前期計画における目標：管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を、1人以上にする。

② 各役職段階の職員の女性割合

各役職段階（課長補佐・班長相当職）の職員に占める女性の割合は、着実に増加しています。また、多くの女性職員が多様な職務を経験する中で、管理職登用に向けた力を蓄えてきています。

◆各役職段階の職員の女性職員の割合（保育士を除く。）

区 分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
課長補佐 相当職	0% (0/7人)	11.1% (1/9人)	12.5% (1/8人)	30.0% (3/10人)	33.3% (2/6人)
班 長 相当職	28.6% (4/14人)	38.5% (5/13人)	46.7% (7/15人)	41.7% (5/12人)	43.8% (7/16人)
合 計	19.0% (4/21人)	27.3% (6/22人)	34.8% (8/23人)	36.4% (8/22人)	40.9% (9/22人)

前期計画における目標：班長相当職以上の女性職員の割合を、平成27年度実績の10.7%から20%以上にする。

(3) 仕事と家庭生活の両立支援について

① 男女別の育児休業取得率・平均取得期間

男性職員の育児休業取得率については、平成29年に1人が初の育児休業を取得し、男性の育休取得に対する意識の変化が現れてきています。

◆男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

区 分	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
男性職員	0% (0/1人) —	25% (1/4人) 5日	0% (0/1人) —	0% (0/1人) —	100% (1人) 53日
女性職員	100% (5人) 333.2日	—	100% (1人) 311日	100% (1人) 329日	100% (2人) 437.5日

② 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得期間

配偶者の出産休暇及び育児参加のための休暇取得率は高くなってきています。

◆男性の配偶者出産休暇等の取得率及び平均取得期間

区 分	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
配偶者の出産 休暇	100% (1人) 2日	75% (3/4人) 2日	0% (0/1人) —	0% (0/1人) —	100% (2人) 2日
配偶者が産前産後休 暇中に育児を行う男 性職員に係る休暇	0% (0/1人) —	25% (1/4人) 5日	100% (1人) 5日	0% (0/1人) —	100% (2人) 2.6日

前期計画における目標：平成32年度までに、制度が利用可能な男性職員の育児参加のための休暇の取得割合を50%以上にする。

③ 超過勤務の状況

近年、行政需要の増加や多様化、豪雨災害等の発生に伴い、超過勤務が増加傾向にあります。

◆超過勤務の状況（職員一人当たりの月間の時間数）

区 分	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
平均時間外 勤務時間	7.1時間	6.9時間	9.0時間	12.8時間	13.5時間

※ 時間外勤務手当が支給されない職員を除く。

◆【参考】年次有給休暇の取得率

区 分	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
平均取得 日数	13.7日	13.3日	12.9日	12.6日	11.4日

4 女性職員の活躍の推進に向けた目標

3の現状を踏まえ、今後の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) 配置・育成・登用について

① 管理職における女性職員の割合を令和7年度までに30%以上にします。

(令和2年度実績：12.5%)

② 事務職の新規採用職員に占める女性職員の割合を令和7年度までの5年間平均で50%を維持します。

(前期(平成28年度～令和2年度)実績：58.8%)

(2) 仕事と家庭生活の両立支援について

- ① 男性職員の育児休業取得率を令和7年までの5年間平均で50%にします。
(前期(平成28年～令和2年)実績:12.5%)
- ② 男性職員の配偶者の出産休暇の取得率及び男性職員の育児参加休暇(配偶者の産前産後休暇中)の取得率を100%にします。
(前期(平成28年～令和2年)実績:配偶者の出産休暇 66.7%、
配偶者の産前産後休暇中の育児参加休暇 55.6%)

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

4で掲げた目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

(1) 配置・育成・登用について

- ① 女性職員の管理職への登用に向けて、企画や管理、事業部門など様々な職へ配置することにより、多様な経験を蓄積できるようにします。
- ② 出産・子育て期以前における女性職員のキャリア形成の意欲と資質の把握に努め、職務経験の付与については男女間の偏りが無いよう配慮し、本人の意思を考慮しながら女性職員を管理職へ積極的に登用します。

(2) 仕事と家庭生活の両立支援について

- ① 職場が能力を最大限発揮できる職場環境づくりに向けて、職員間のコミュニケーションの促進など、風通しのよい職場づくりの促進や年次有給休暇等の取得とともに、子育てや介護などのライフイベントに応じた働き方を支援するなど、仕事と家庭生活の両立支援に取り組みます。
- ② 男性職員の育児参加等を推進するため、対象職員の早期把握、取得の呼びかけ、取得計画の作成、職場におけるバックアップ体制の構築まで一連として取り組み、各種両立支援制度(育児休業、配偶者の出産休暇、育児参加のための休暇等)の取得を促進していきます。