

新冠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



新 冠 町

新 冠 町 議 会

新冠町教育委員会

新冠町農業委員会

新冠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10月 1日
新冠町
新冠町議会
新冠町教育委員会
新冠町農業委員会

新冠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、新冠町、新冠町議会、新冠町教育委員会、新冠町農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

1. 目的

平成27年8月に法が制定され、男女共同参画社会基本法の理念にのっとり、基本方針及び事業主の行動計画の策定、支援措置等について定めることとされました。

これにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的としています。

新冠町では、法第7条第1項の規定に基づく「事業主行動計画策定方針」に掲げられた基本的視点を踏まえ、特定事業主の立場として、女性が働きやすく、その個性と能力を十分に発揮できるよう、現状を把握・分析し、数値目標を定め取り組みを推進します。

2. 計画期間

本計画の期間は、令和3年10月1日から令和8年3月31日までの5年間とし、実施状況について年度ごとに把握・公表します。

3. 女性職運に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、本計画に基づく取り組みの実施状況・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。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

(1) 女性職員の活躍に関する状況

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条に基づき把握すべき項目の数値を確認し、改善が必要な事情について分析を行いました。

なお、この数値は、町長部局、議会事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局に

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全部局で把握したものです。

【I. 採用関係】

①採用した職員に占める女性の割合（令和3年4月1日現在）

※単位：人

区 分		R元年度		R2年度		R3年度		合計	
		受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者
一般事務職	男	6	1	1		8	6	15	7
	女	2	2			1		3	2
技術職	男	2	1			1	1	3	2
	女								
福祉職	男								
	女	2	2			2	2	4	4
医療職	男	1	1	2	1			3	2
	女			4	4	4	3	8	7
介護職	男					5	1	5	1
	女					4		4	
合計	男	9	3	3	1	14	8	26	12
	女	4	4	4	4	11	5	19	13
女性割合 (%)		30.8	57.1	57.1	80.0	44.0	38.5	42.2	52.0

②全職員に占める女性職員の割合（令和3年4月1日現在）

区 分	全職員数（人）	うち女性（人）	女性職員比率（%）
計	176	71	40.3

（分析結果）

本町の全職員に占める女性の割合は40%を超えており、横ばい傾向です。

直近3年間の採用者に占める女性割合も40%を超えて推移しておりますが、今後この状況を維持するためには、公務に期待される能力を有する優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験の女性受験者の拡大に向けた、積極的な広報活動が必要となります。

多様な人材を確保するためにも、結婚や育児等を理由に中途退職した女性が、再度公務において活躍できる取り組みを進めることが重要と考えています。

【Ⅱ. 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係】

①管理職等に占める女性職員の割合（令和3年4月1日現在）

区 分	総数 (人)	うち女性 (人)	女性比率 (%)	うち一般行政職		
				総数(人)	うち女性 (人)	女性比率 (%)
町長部局課長級	15	1	6.7%	11	0	0.0%
教育委員会課長級	2	0	0.0%	2	0	0.0%
議会事務局課長級	1	0	0.0%	1	0	0.0%
農業委員会課長級	0	0	0.0%	0	0	0.0%
管理職計	18	1	5.6%	14	0	0.0%
町長部局補佐級	15	1	6.7%	14	0	0.0%
教育委員会補佐級	4	0	0.0%	4	0	0.0%
議会事務局補佐級	1	1	100.0%	1	1	100.0%
農業委員会補佐級	0	0	0.0%	0	0	0.0%
課長補佐級計	20	2	10.0%	19	1	5.3%
町長部局係長級	50	9	18.0%	39	1	2.6%
教育委員会係長級	21	11	52.4%	11	1	9.1%
議会事務局係長級	0	0	0.0%	0	0	0.0%
農業委員会係長級	1	0	0.0%	1	0	0.0%
係長級計	72	20	27.8%	51	2	3.9%
合計	110	23	20.9%	84	3	3.6%

(分析結果)

本町における管理的地位にある職員に占める女性比率は5.6%と非常に低い状況です。

課長補佐級で10.0%、係長級で27.8%となっており、管理的地位にある職員の女性割合を高めるためには、より下位クラスの人材プールを計画的に形成することが求められます。

結婚や出産を理由とした退職や育児等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が、女性職員の管理職登用を阻害していることが考えられることから、多様な職務機会の付与や能力・意欲向上のための研修に参加させるなど、女性職員の計画的な育成やキャリア形成を支援するほか、仕事と育児の両立支援を並行して行うことが重要であると考えます。

【Ⅲ. 長時間勤務関係】

①職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数（令和2年度実績）

区 分	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
一人当たりの 超勤時間（h）	8.57	6.45	6.91	7.66	7.25	8.24	9.91	9.97	9.57	9.00	10.60	11.19
超勤上限を超えた 職員数（人）			1				2	1	3		2	4

※超過勤務の上限はひと月あたり45時間です。

※年間超過勤務上限（360時間）を超えた職員は2人です。

②年次休暇の平均取得時間（令和2年1月1日～令和2年12月31日の実績）

全職員	うち男性職員	うち女性職員
9日と2時間	7日と7時間	11日と3時間

（分析結果）

本町における職員一人あたりの各月ごとの超過勤務時間は表のとおりで、3月が最も多く11.19時間となっています。

平均すると8.78時間となり、決して多いと言えない状況ですが、職員間に偏りがみられることから、人員の配置や機構の見直しは随時行う必要があります。

また年次休暇の全職員における平均取得状況は、9日と2時間となっており、例年と変わらない状況です。

長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍に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ます。

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ことが可能となるよう職場環境を見直していくことが重要と考えています。

【Ⅳ. 就業継続及び仕事と家庭の両立関係】

①男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（令和2年度実績）

区分	対象者（人）	取得者（人）	取得率	平均取得日数
男	4	0	0.0%	—
女	5	5	100.0%	361.8日

②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及び平均取得日数（令和2年度実績）

対象者 （人）	配偶者出産休暇			育児参加のための休暇		
	取得者（人）	取得率	平均取得日数	取得者（人）	取得率	平均取得日数
4	2	50.0%	1.5日	0	0.0%	—

③平均継続勤務年数の男女の差異（令和3年4月1日現在）

全職員	うち男性職員	うち女性職員
13年9カ月	16年10カ月	9年2カ月

④10年前に採用した職員の継続任用割合（平成23年度採用者）

※単位：人

区分	全職員			うち男性職員			うち女性職員		
	採用者	退職者	継続率	採用者	退職者	継続率	採用者	退職者	継続率
一般事務職	4	1	75.0%	3	0	100.0%	1	1	0.0%
技術職	1	1	0.0%	1	1	0.0%			
福祉職	4	0	100.0%				4	0	100.0%
医療職	5	3	40.0%				5	3	40.0%
介護職	2	1	50.0%	1	1	0.0%	1	0	100.0%
全体	16	6	62.5%	5	2	60.0%	11	4	63.6%

⑤セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

本町では、令和2年度に新冠町職員のハラスメント防止等に関する要綱を定め、セクシュアル・ハラスメントのみならず、各種ハラスメントの防止について取り組んでおります。

今後も各種研修会を実施するなど、職員への周知徹底を進めることとしています。

（分析）

女性職員の育児休業取得率が100.0%に対し、男性職員に取得の実績はありません。

また、配偶者出産休暇は一定程度取得されているのに対して、育児参加のための休暇は取得されおらず、いわゆる「男の産休」と言われる仕事と家庭の両立支援制度が充実化されているものの、利用する体制は確保されていると言いき難い状況です。

継続勤務年数を見ると、男性職員の16年10カ月に対し、女性職員は9年2カ月と大きな差が生じており、男性の家庭生活への関わりを推進するため、制度の周知徹底と取得しやすい職場風土の醸成が急務となっております。

（2）女性職員の活躍に向けた数値目標

【Ⅰ．採用関係】

全職員に占める女性職員の割合 35%以上を維持する。

【Ⅱ．配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係】

係長相当職以上にある女性職員の割合 20%以上を維持する。

【Ⅲ．長時間勤務関係】

年次有給休暇の平均取得時間 12日以上にする

【IV. 就業継続及び仕事と家庭の両立関係】

男性職員の育児休業取得率 5%以上とする

(3) 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標を達成するための取り組み

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の働き方を改革し、ワーク・ライフバランスの実現が不可欠となります。

時間あたりの生産性を高めることで長時間勤務を是正するほか、育児休業制度、産前産後休暇、年次有給休暇等の制度周知を徹底し、積極的に取得できる職場風土の醸成を図ることで、育児・家事・介護等の家庭責任における男女双方の関わりを推進し、それぞれのキャリア形成に差異が生じない体制を構築するため、次に掲げる取り組みを実施します。

- ①人材プールを念頭に置いた人材育成を図るため、女性職員に対し、外部研修等への積極的な参加勧奨を行います。
- ②時間あたりの生産性を重視した人事評価を実施します。
- ③年次有給休暇の積極的な取得と、週1回以上の定時退庁を奨励します。
- ④育児休業制度、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇に係る制度の周知徹底を図ります。
- ⑤仕事と家庭の両立支援を推進するための各種制度の利用及び、職員が働きながら不妊治療を受けられる職場環境の醸成に努めます。