

平内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

平内町長
平内町議会議長
平内町教育委員会
平内町選挙管理委員会
平内町農業委員会
平内町病院事業管理者

平内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、平内町長、平内町議会議長、平内町教育委員会、平内町選挙管理委員会、平内町農業委員会、平内町病院事業管理者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している。

3. 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、町議会事務局、町教育委員会、町選挙管理委員会、町農業委員会、病院事務局において、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、改善すべき事情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する。

【1】採用関係

職員の採用に当たっては、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、多くの女性が活躍できるよう、その入口となる女性職員の採用の拡大は当然ながら重要である。

病院事業以外の部局においても高い業務遂行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、採用試験の女性受験者・合格者の拡大に向け、職務・職員の魅力等を伝えるための積極的な

広報活動を実施する必要がある。

●採用した職員に占める女性の割合（平成31年度）

採用者数	男性職員数	女性職員数	女性の割合
17人	6人	11人	65%

【2】配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

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る。

キャリア形成を図るために、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こと、他市町村の事例等を通じて、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ある。

●各役職段階にある職員に占める女性の割合（平成31年度）

区分	課長級 (管理職)	課長補佐級	係長級
全体	15.2%	31.1%	57.4%
行政職	7.7%	13.3%	23.8%
医療職	42.9%	66.7%	84.6%

●今後の取り組み

女性職員の能力・意欲向上のため、研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）へ参加させる。

女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。

係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。

●数値目標

令和7年度までに、管理的地位にある職員に占める女性の割合を20%以上にする。

令和7年度までに、課長補佐相当職以上の女性の割合を40%以上にする。

【3】時間外勤務関係

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ある。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るものである。

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ある。

●職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（平成31年度）

（単位：時間）

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
一人当たり 超過勤務時間	5.5	8.36	7.78	6.49	3.57	3.04	5.33	3.77	4.04	4.81	3.28	5.4

●年次有給休暇の平均取得日数（平成31年度）

全職員	うち男性職員	うち女性職員
8.9日	9.0日	8.6日

●今後の取り組み

職員に早期退庁を勧奨する。

職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図る。

年次有給休暇の取得を促し、取得しやすい職場環境をつくる。

●数値目標

令和7年度までに、職員一人当たりの年次有給休暇の平均取得時間を10日以上にする。

【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

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い。

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る。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する。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る。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る。

●男性の配偶者出産休暇等の取得率（平成31年度）

取得可能者数	配偶者出産休暇		育児参加休暇	
	取得者数	取得率	取得者数	取得率
4人	3人	75%	0人	0%

●今後の取り組み

組織として、男性職員の育児参画を推進する。

出産を控えている全ての男女に対し、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇等）の活用促進を行う。

●数値目標

令和7年度までに、育児休業を取得する男性職員をいずれの年度も1人以上にする。

令和7年度までに、配偶者出産休暇を取得した職員の割合を100%にする。

令和7年度までに、男性の育児参加休暇を取得した職員の割合を30%にする。