

# 上ノ国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



上ノ国町

# はじめに

近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが、一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）の基本理念にのっとり、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）が平成27年9月に施行されました。

本町においては、平成28年に「上ノ国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」を策定し、働きやすい職場環境の整備を進めるなど、女性の職業生活における活躍が推進されるよう取り組みましたが、少子高齢化の加速等により女性活躍推進に対する状況も変化していることから、これまでの計画を見直し、令和7年3月までの計画を策定します。

この度の令和6年度までの行動計画により、男女すべての職員の働き方改革や、多様な人材を活かす方策を執り進めることで、育児や介護を担う全職員が、自分のライフステージに合わせて「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれた職場環境づくりを目指します。

令和3年 4月 1日

上ノ国町	長	工藤	昇
上ノ国町議会	議長	京谷作右衛門	
上ノ国町教育委員会	教育長	矢代智樹	
上ノ国町選挙管理委員会	委員長	大島	司
上ノ国町監査委員代表	監査委員	岩坂與一	
上ノ国町農業委員会	会長	鈴木敏秋	

# 1 計画の概要

## (1) 目的

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律では、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることとしており、本町においても女性の職業生活における更なる推進を図るものです。

- ① 女性へ対し、採用や昇進等の機会を積極的に提供すること、また、性別による固定的役割分担等を是正することで職業生活を営もうとする女性の能力や個性が十分に発揮できるようにすること。
- ② 男女それぞれが、家庭生活での役割を果たすために必要となる、職場環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること。
- ③ 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されること。

## (2) 計画期間

この計画の期間は、令和3年4月1日から令和7年3月31日までとします。

ただし、計画期間中において、計画の実施状況の点検を行い、経済社会環境の変化や職員のニーズ等を踏まえ、必要に応じておおむね2年を目処に見直しを行います。

## (3) 計画の対象者

この計画の対象者は、本町に勤務する一般職（以下、「職員」という。）とします。

なお、対象職員の勤務形態、勤務環境、取扱業務等については、職種や勤務場所などにより各々違いがありますが、各任命権者及び所属長は、職場の実情に応じて本計画の具体的な取り組みの推進に努めるものとします。

## (4) 計画の推進体制

- ① 本計画で策定された取り組みの実施状況や数値目標の達成状況の点検・評価を随時行い、組織全体で継続的に女性の職業生活における活躍の推進を図ります。
- ② 仕事と家庭生活の両立等についての相談や、情報提供を行う窓口を設置し、当該相談や情報提供等を適切に実施するための担当者を配置します。
- ③ 啓発資料の作成及び配布を行うほか、研修の実施により行動計画の内容を職員へ周知徹底します。

## 2 状況の把握について

### (1) 職員構成等に関すること

#### ① 職員の女性の割合（令和2年4月1日時点）

職員数	93名		
うち女性職員数		28名	
女性割合		30.1%	
管理職の女性割合	17.1%	(専門職を除いた場合	7.1%)
主幹	15.4%	(4名)	
課長等	20.0%	(3名)	

職員の女性割合については、30%程度の状態で推移していますが、依然として女性職員数は少ないと言えます。また、管理職のうちの半数以上は保育士等の専門職であり、一般職の女性管理職は非常に少ない状況です。

#### ② 採用割合及び継続任用割合における男女の差異

採用試験受験者割合・採用割合			
令和2年4月採用			
受験者割合	・男性	60.0%	
	・女性	40.0%	
採用割合	・男性	50.0%	
	・女性	50.0%	

過去10年度以内に採用した職員の継続任用割合			
令和2年4月時点			
	・男性	81.8%	
	・女性	87.5%	

試験受験者及び採用者について男女で大きな差は無く、男女の雇用機会は均等であると言えます。また、継続任用割合についても大きな差はありませんが、男性職員の人数の方が多いため、相対的に離職する職員も男性の方が多くなっている状況です。

#### ③ 育児休業等の取得率

育児休業の取得率					
令和元年度		平成30年度		平成29年度	
・男性	0.0%	・男性	0.0%	・男性	0.0%
・女性	100.0%	・女性	100.0%	・女性	100.0%

男性の配偶者出産休暇等取得率					
令和元年度		平成30年度		平成29年度	
	0.0%		33.3%		40.0%

女性は該当する職員全員が育児休業を取得できていますが、男性は過去3年取得実績が無い状況です。また、配偶者の出産休暇の取得率も依然として低いため、出産後の配偶者のフォローや育児に関わる時間が少ないことが懸念されます。

## (2) 勤務状況に関すること

### ① 職種ごとの時間外勤務の状況（令和元年度実績）

職 名	年間平均時間数	月平均時間数
一般事務職	87.0時間	7.2時間
土木技師	68.5時間	5.7時間
建築技師	36.2時間	3.0時間
保 育 士	36.2時間	3.0時間
保 健 師	17.5時間	1.5時間
社会福祉士	12.0時間	1.0時間
栄 養 士	43.0時間	3.6時間
計	66.0時間	5.5時間
※参考		
平成30年度実績	53.9時間	4.5時間
平成29年度実績	41.2時間	3.4時間

時間外勤務の時間数は年々、少しずつではありますが確実に増加しており、男女問わず職業生活と家庭生活の両立に少なからず影響を与えていると考えられるため、改善が必要であると言えます。

### ② 年次有給休暇の取得状況（令和元年度実績）

	平均取得日数	消化率 (平均取得日数/20日)
総務課	14.9日	74.4%
施設課	11.4日	57.1%
農林課 (農業委員会)	13.0日	64.8%
水産商工課	14.2日	71.2%
水道課	12.4日	62.2%
住民課	10.3日	51.7%
財政課	8.9日	44.5%
保健福祉課	12.9日	64.4%
出納室	9.8日	49.0%
住民課(保育所)	5.3日	26.5%
教育委員会	12.1日	60.4%
議会事務局	11.6日	57.8%
選挙管理委員会 (監査委員会)	9.5日	47.5%
計	11.3日	56.3%
※参考		
繰越日数を含む場合(令和元年度実績)		30.7%

保育所など、年次有給休暇の取得日数が少ない部署が存在し、部署により取得日数に差が生じている状況です。これは業務内容や所属職員の人数などにより休暇を取得しにくい職場環境になっていることが要因と考えられるため、今後改善すべき事項と言えます。

## 3 具体的な取組

### (1) 職場環境の整備に関すること

#### ① 性別による固定的役割分担の是正

育児や家庭内業務は母親たる女性が行うものであるという固定概念を是正し、男女問わず育児や介護に係る休暇を取得出来るよう、職員へ休暇取得を促すとともに、急な休暇に対応できる応援体制を整備します。

#### ② 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後1年未満の女性職員（以下、「産前産後の女性職員」という。）に対し、母性保護及び母性健康管理に関する休暇制度等並びに出産費用の給付等の支援措置について情報提供します。

また、所属の管理職及び同僚は、産前産後の女性職員の健康や安全に配慮したうえで業務分担の見直しを行い、それぞれの意向や事情を考慮した労働環境を整えます。

#### ③ 超過勤務の縮減

- ア) 産前産後の女性職員への時間外勤務命令及び休日勤務命令について、当該職員への健康状態や事情を踏まえたうえで行うように管理職へ周知徹底します。
- イ) 小学校就学前の子がいる職員に対し、深夜勤務及び超過勤務の制限に関する制度について情報提供します。
- ウ) 管理職が率先して定時退庁するとともに、定時以降の打合せや会議を控える等、所属の職員が定時退庁しやすい環境整備に努めます。
- エ) 時間外勤務命令は週3日程度（延10時間）または月40時間程度とすることを管理職へ周知し、遵守するようにします。
- オ) 超過勤務の上限時間を年間360時間とし、超過勤務削減のために管理職は超過勤務を行う所属の職員の状況を把握します。
- カ) 各課の超過勤務の状況を人事担当課が把握し、超過勤務が多い職員が所属する課等の管理職には、ヒアリング等を行い、是正するよう努めます。

## (2) 出産育児に関連する休暇・休業に関すること

### ① 子どもの出生時における父親の休暇取得の推進

父親となる職員に対し、配偶者が出産するときの特別休暇制度について情報提供するとともに、出産予定日の前後2週間以内の間に連続した5日間以上の休暇（週休日を含む。）を取得するように促し、配偶者の健康に配慮するよう働きかけます。

また、当該職員が所属する課等の管理職及び同僚は、業務分担の見直し等により出生時の連続休暇を取得しやすい職場環境を整えます。

### ② 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備等

- ア) 父親又は母親になることがわかった職員に対し、育児休業制度及び育児休業手当金の支給について情報提供します。
- イ) 育児休業制度に対する職場の意識改革を行うとともに、職場内において業務に支障の無いよう業務分担の見直しを行うなど、育児休業を取得しやすい職場環境を整えます。
- ウ) 人員配置や業務分担の見直しなどで、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難である場合は、会計年度任用職員等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。
- エ) 育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるように、職場内の情報提供を行うとともに、職場復帰時に必要な支援を行います。

以上の取組により、本計画の最終年度末（令和6年度末）までに次の事項を達成します。

- ① 子どもの出生時における、父親の5日間以上の連続休暇取得率を50%以上にします。
- ② 育児休業の取得率について女性100%、男性30%以上にします。

### (3) 年次休暇等に関すること

#### ① 年次休暇等取得の推進

- ア) 定期的（月1回以上）に職場内で連絡調整会議等を実施し、今後の業務内容や休暇取得予定日等を職場内で情報共有し、日程調整や業務分担の見直し等を行います。
- イ) 管理者が率先して休暇を取得すると共に、事務処理の相互応援体制を整備する等、職員が休暇を取得しやすい職場環境を整えます。
- ウ) 子どもとふれあう時間を多く持つため、子どもの学校行事や家族の記念日等に休暇を取得するよう強く働きかけます。
- エ) 職員に対し、子どもの看護を行うための特別休暇等について周知し、当該休暇を円滑に取得できるよう環境整備に努めます。
- オ) 心身の健康の維持・増進を目的とした夏季・冬季休暇について、職場内で業務分担等を調整することで全職員が、全日数を取得できるよう働きかけます。

#### ② 連続休暇取得の推進

- ア) 月曜日又は金曜日に年次休暇を取得し、週休日と組み合わせた連続休暇の取得推進を図ります。
- イ) 国民の祝日や夏季・冬季休暇と組み合わせた年次休暇の取得推進を図ることで、職員が家族と過ごしたり、地域の活動に積極的に参加しやすい職場環境を整備します。
- ウ) ゴールデンウィークや年末年始、お盆期間における会議や行事の自粛を行い連続する休暇の確保に努めます。

以上の取組により、本計画の最終年度末（令和6年度末）までに次の事項を達成します。

- ① 年次休暇取得率について **50%以上**にします。  
(参考:令和元年度の年次休暇取得率については31%)
- ② 全職員10日以上の年次休暇を取得します。
- ③ 夏季【3日】・冬季【2日】休暇の取得について **全職員が全日数**を取得します。  
(参考:令和元年度夏季休暇取得率については85%  
令和元年度冬季休暇取得率については69%)

## (4) その他女性活躍推進支援に関すること

### ① 女性職員の採用及び登用推進に向けた取組み

職員の採用については、公平平等な評価に基づき採用していますが、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努めます。また、女性職員の登用については、女性職員の様々な生活実態に合わせ、管理職登用に向けたキャリア形成を推進します。

### ② ハラスメント対策の強化

セクシュアル・ハラスメントなどの対応については、適宜人事担当課において相談対応をしていますが、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）、人事院規則等に基づき定められている趣旨を十分に踏まえ、被害防止のための研修の開催や制度の周知を図るものとします。

### ③ 情報の公表

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第21条では、「職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない」とされています。公表する情報は、主に本計画における目標設定に使用した状況把握の数値とし、本計画の取組状況の報告として公表することとします。

#### ・公表する情報

- ① 対象職員数
- ② 女性職員の採用割合
- ③ 採用試験の受験者の女性割合
- ④ 職員の女性割合
- ⑤ (1) 勤続勤務年数の男女差 (2) 離職率の男女差
- ⑥ 約10年度前に採用した職員の男女別継続任用割合
- ⑦ 男女別の育休取得率
- ⑧ 男性の配偶者の出産休暇等取得率
- ⑨ 超過勤務の状況（月平均時間）
- ⑩ 年次有給休暇の平均取得日数及び取得率
- ⑪ 管理職の女性割合
- ⑫ 各役職段階の職員の女性割合
- ⑬ 中途採用の男女別実績

以上の取組により、本計画の最終年度末（令和6年度末）までに次の事項を達成します。

- ① 採用者の女性割合について **40%以上**を維持します。
- ② 女性職員の管理職登用率を **20%**を目指します。  
(専門職を除いた管理職登用率は10%を目指します)