

和泊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

(後期 令和3年度～令和6年度)

令和3年4月  
和 泊 町

## はじめに

和泊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15条に基づき、和泊町、和泊町議会、和泊町教育委員会、和泊町農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

この度、和泊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の後期計画（以下、「本計画」といいます。）を策定しました。令和2年度に策定された次世代育成支援のための「第2次和泊町特定事業主行動計画（後期令和2年度～令和6年度）」と連携をとりながら推進していきます。

## 第1章 計画の策定にあたって

### 1 計画の対象

この計画が対象とする職員は、町長、議会議長、教育委員会、農業委員会がそれぞれ任命する職員とします。

### 2 計画期間

この計画の前期は、令和3年度から令和6年度までの4年間とします。

### 3 計画の推進体制

第2次和泊町特定事業主行動計画（以下「第2次計画」といいます。）において設置された行動計画策定推進委員会において計画を推進します。

#### (1) 行動計画策定推進委員会

- ア 各課・局から選出された職員（課長・局長は除く。）で構成します。
- イ 本計画の推進や見直しを行います。
- ウ 職員に対し、本計画に関する情報提供を行います。

#### (2) 実施状況の点検及び公表

- ア 女性の職業選択に資するものとして適切と認めるものを1つ以上選択し、概ね1年に1回以上、最新の数値を公表することとします。
- イ 本計画に基づく取組の実施状況を、毎年少なくとも1回は公表するものとします。

### 4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第5条第3項及び女性の職業生活の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、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、課題等を分析した結果、女性職員の活躍を推進するため、第2章に掲げる具体的な計画内容ごとに目標を定めることとしました。

## 第2章 具体的な計画内容

### 1 採用

#### (1) 現状と課題

##### ☆ 女性職員の割合（4月1日）

年度／区分	全職員			女性比率
	女	男	計	
平成27年度	50	94	144	34.7%
令和2年度	52	89	141	36.9%

##### ☆ 採用試験受験者と採用職員

年度／区分	採用職種	受験者			女性 受験率	翌年度採用者数			女性 合格率
		女	男	計		女	男	計	
平成27年度	一般行政職	5	7	12	41.6%	1	2	3	33.3%
	社会福祉士	1	0	1	100%	1	0	1	100%
令和2年度	一般行政職	6	2	8	75%	0	0	0	0%
	保育士	3	0	3	100%	2	0	2	100%
	保健師	1	0	1	100%	1	0	1	100%

本町における女性職員の割合は36.9%であり、近隣市町村と比較しても決して少ない状況ではありません。今後もこの数値を維持していくためには、受験する女性の割合を引き上げる取組が必要とされます。

#### (2) 今後の取組

女性の受験者の確保のために、女性が働きやすい職場環境であることを広報します。また、採用試験受験者募集時等に、女性職員の声の紹介等に取り組みます。

#### (3) 目標

本町の採用試験を受験する女性の割合が高まるよう努めます。

## 2 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援

### (1) 現状と課題

#### ☆ 部門別女性職員の配置状況

4月1日現在(人)

年度 部門	平成27年度			令和2年度		
	女性	男性	計	女性	男性	計
議 会	0	2	2	0	2	2
総務・企画	7	18	25	5	20	25
税 務	2	5	7	1	6	7
農林水産	3	27	30	3	21	24
商 工	0	1	1	0	1	1
土 木	0	10	10	0	10	10
民 生	29	6	35	33	5	38
衛 生	4	1	5	3	1	4
教 育	5	10	15	6	9	15
水 道	0	5	5	0	4	4
下 水 道	0	3	3	0	4	4
そ の 他	0	6	6	1	6	7
合 計	50	94	144	52	89	141

定員管理に基づく部門別の女性職員の配置状況については、こども園の保育士を含む民生部門の人数が多く、農林水産・土木部門では人数が少なくなっています。

今後、女性のキャリア形成においては、多様な業務への配置の検討が必要となってきます。

### (2) 今後の取組

将来の管理職候補となるべき女性職員の育成にあたり、リーダーとしての資質を身に付けるため、各種研修会への積極的な参加を推進します。

また、職員の能力と経験等を総合的に評価して、これまで女性職員の配置が少なかった業務への配置や出向・派遣等の検討を行います。

### (3) 目標

女性職員のキャリア形成のため、様々な部門への女性職員の配置に努めます。

### 3 登用

#### (1) 現状と課題

##### ☆ 役職別女性職員の数（4月1日）

年度／区分	係長			課長補佐級			課長級			女性の割合
	女	男	計	女	男	計	女	男	計	
平成27年度	11	14	25	11	16	27	0	16	16	32.4%
令和2年度	11	20	31	8	15	23	5	11	16	34.3%

本町の係長以上の職にある女性職員の割合は、34.3%と高い比率にあります。今後もこの数値を維持していくことが必要とされます。

#### (2) 今後の取組

女性職員の登用に当たっては、職員の能力と経験、資質等を総合的に評価し、適正かつ積極的に取り組んでいきます。

#### (3) 目標

管理的地位に占める女性職員の割合を30%で維持します。

### 4 長時間勤務（第2次計画と同じ）

#### (1) 現状と課題

##### ☆ 時間外勤務の時間数（全職員）

区分		平成30年度		令和元年度		令和2年度	
時間外勤務時間数		6,569 時間		7,183 時間		8,153 時間	
職員数	1人月平均	122人	9.7時間	123人	8.8時間	122人	6.8時間

#### (2) 今後の取組

##### ア 時間外勤務の縮減

###### (ア) 深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対しての深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について周知します。

###### (イ) 一斉定時退庁日等の実施

各所属所においてそれぞれの業務の特性に配慮しながら毎月少なくとも一日定時退庁日を設け、就業時間を縮減し、家庭で過ごす時間の創出について徹底・強化します。

###### (ウ) 事務の簡素合理化の推進

会議・イベント等の見直し、外部委託による事務の簡素化などの取組により、事務の軽減・効率化を推進します。

(I) 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

時間についての意識改革を促し、所属長はじめ職員全員で時間外勤務の縮減に向けた取組を推進します。また、仕事と家庭生活の両立の観点から週休日の振替や時差出勤制度の利用の徹底を図ります。

イ 休暇の取得の推進

(ア) 年次有給休暇の取得の推進

職場全体で年次有給休暇が取得しやすい環境作りに努めます。また、休暇中の業務に支障が出ないように、相互応援態勢を整えます。

(イ) 連続休暇等の取得の推進

夏期特別休暇、ゴールデンウィーク、月曜日や金曜日（土日との組合せ）等による連続休暇等の取得を推進します。

(ウ) 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、負傷し又は疾病にかかった子どもの看護のための特別休暇の取得を推進します。

(3) 目標

年次有給休暇の平均年間取得日数を 15 日とします。

5 家事・育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備（第2次計画と同じ）

(1) 現状と課題

産前及び産後の特別休暇の取得、女性職員の育児休業の取得は 100%となっていますが、令和2年度の父親の育児休業取得は2人、3日となっています。

男性職員の育児休業については更なる制度の周知を図り、理解を得る必要があります。

また、家事・育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備においては、国の動向等に応じて取り組んで参ります。

(2) 今後の取組

ア 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため妊娠中及び出産後の職員に対して、次の制度等について周知します。

(ア) 深夜勤務及び時間外勤務の制限

育児等を行う職員は深夜勤務及び時間外勤務が制限されています。

(イ) 健康診査及び保健指導のために勤務しないことの承認

妊娠中又は出産後1年以内の職員の健康診査又は保健指導を受けるための特別休暇について周知し、取得を推進します。

(ウ) 出産費用の給付等の経済的支援

出産費用の支給や育児休業手当の給付等の経済的支援制度について周知します。

## イ 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

出産後の配偶者を支援するため、配偶者の出産に伴う特別休暇について周知し、取得を推進します。

また、配偶者が産後休暇中においても、男性職員の育児休業の取得が可能であるため、積極的な取得を推進します。

## ウ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業等の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るための取組を実施します。

### (ア) 育児休業制度等の周知

育児休業等の制度の内容や休業中の手当金の支給等の経済的な支援について周知します。また、配偶者が産後休暇中においても、男性職員の育児休業の取得が可能であるため、積極的な取得を推進します。(再掲)

### (イ) 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業、育児短時間勤務又は育児時間に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。

### (ロ) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得した職員が円滑に職場に復帰できるよう、業務に関する情報提供等必要な支援を行います。

### (ハ) 育児休業等を取得した職員の代替職員の確保等の対応

職員から育児休業等の請求があった場合には、業務分担の見直しや会計年度任用職員の雇用により代替職員を確保する等、適切な対応を図ります。

## (3) 目標

令和6年度まで毎年度、当該年度に子どもが生まれた男性職員の出産支援休暇（特別休暇）取得率を 100% にします。

子どもが生まれた男性職員のうち、育児休業・部分休業・育児短時間勤務のいずれかを取得した職員数を、令和6年度末までに次のとおりとします。

1週間未満：10名                      1週間以上： 2名

### \* 部分休業

小学校就学前の子を養育するため、正規の勤務時間の始め又は終わりに1日2時間以内において、30分単位で取得できる部分休業制度

### \* 育児短時間勤務

小学校就学前の子を養育するため、いくつかある勤務の形態から選択し、希望する日及び時間帯に勤務することができる短時間勤務制度