

嵐山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日改定

嵐山町長

嵐山町議会議長

嵐山町教育委員会

嵐山町選挙管理委員会

嵐山町農業委員会

嵐山町代表監査委員

平成27年9月に「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法律第64号。以下「法」という。）が成立し、国や地方公共団体は「特定事業主」として職場内における女性の活躍を推進するため、特定事業主行動計画を策定することが義務付けられました。

嵐山町においても、平成28年4月に、法に基づき「嵐山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、目標に向け取り組んできました。

特定事業主行動計画は、計画期間内に目標が達成できるよう、一定の期間を区切って実施し、定期的に検証することが望ましいとされています。このため本町では、5年を区切りとした計画を策定しています。

前期計画が令和2年度をもって終了することから、現状を分析するとともに課題を見直し、新たな目標を定めた後期計画を策定します。

1. 計画期間

本計画の期間は、前期計画を平成28年4月1日から令和3年3月31日、後期計画を令和3年4月1日から令和8年3月31日までのそれぞれ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、組織全体で効果的かつ継続的に女性職員の活躍を推進するため、関係課局と調整し、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・評価等について協議を行うものとしています。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標とその目標を達成するための取組及び実施時期

◇状況把握◇

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、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いました。

① 採用した職員に占める女性職員の割合（令和2年4月1日現在）

		人数	割合
正規職員	男	3人	42.86%
	女	4人	57.14%
会計年度 任用職員	男	37人	32.74%
	女	76人	67.26%

【分析・課題】

職員採用にあたっては、試験選考を行っているため、年度や職種によっても男女比に差が出る場合があります。見直し時点において、正規職員の男女差はほぼなく、会計年度任用職員においては、女性の割合が高い状況となっています。

② 管理職に占める女性職員の割合（令和2年4月1日現在）

管理職人数	うち女性	女性職員比率	(参考) 平成27年度
46人	8人	17.39%	10.00%

【分析・課題】

前期計画における状況把握に比べると、女性割合は伸びているものの、依然低い状況にあります。長期的かつ計画的に、早い段階から人材育成に取り組む必要があります。

③ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

＜女性職員の割合＞（令和2年4月1日現在）

	総数	うち女性（人）	女性比率（%）
課長級等	18人	2人	11.11%
副課長級	30人	6人	20.00%
主席主査級	19人	7人	36.84%
主査級	19人	11人	57.89%
主任級	23人	10人	43.48%
主事級	30人	13人	43.33%

＜女性職員の割合の伸び率＞

	R2.4.1		R元.4.1		H30.4.1		H29.4.1	
	女性 割合	前年 度比	女性 割合	前年 度比	女性 割合	前年 度比	女性 割合	前年 度比
課長級	11.11	+0.59	10.52	+5.26	5.26	+5.26	0	-
副課長級	20.00	+1.49	18.51	-3.71	22.22	-2.78	25	-
主席主査級	36.84	+0.84	36.00	-5.66	41.66	+1.66	40	-
主査級	57.89	+1.64	56.25	+14.15	42.10	±0	42.10	-
主任級	43.47	-9.16	52.63	+8.19	44.44	-12.7	57.14	-
主事級	43.33	+10.00	33.33	-3.33	36.66	-4.51	41.17	-

【分析・課題】

各役職段階における女性職員の割合は、伸びが見られるものの、役職が上位になるほど低い状況となっています。早い段階から研修の機会をつくとともに、意識啓発や人材育成に取り組んでいく必要があります。

④ セクシャルハラスメント等対策の整備状況

役場内に相談窓口となる課を定めているほか、職員研修を実施し意識の向上を図るとともに、ハラスメントのない職場づくりに努めています。また、比企広域市町村圏組合設置の公平委員会規則「職員からの苦情相談に関する規則」を運用しています。

＜研修実績＞

令和元年度職員研修 80名参加

令和2年度 職員向け掲示板において啓発

【分析・課題】

全体的にハラスメントに対する意識は高いと思われます。研修内容に偏りがあるため、より幅広く知識を深めていく必要があります。

⑤ 平均継続勤務年数の男女の差異（令和2年4月1日現在）

職員全体	男性職員	女性職員
20.9年	21.8年	19.1年

【分析・課題】

男性に比較して女性の離職率がやや高い状況です。女性職員が「働きたい」「働き続けて良かった」と思える職場環境づくりのため、長時間労働の是正を図り、仕事と家庭との両立を支援するなど、不安を解消していく必要があります。

⑥ 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（令和元年度中）

<各月の平均超過勤務時間>

	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
平成30年度	18.7h	17.0h	14.9h	12.4h	10.8h	11.7h	10.8h	9.0h	8.8h	10.3h	13.1h	19.2h
令和元年度	16.2h	14.3h	15.3h	16.1h	14.9h	17.0h	21.6h	12.6h	13.0h	10.1h	11.0h	15.9h

<超過勤務時間の上限を超えた職員数及び割合>

	平均対象者数 (管理職を除く)	月45hを超えた平均職員数	割合
平成30年度	58人	3人	5.2%
令和元年度	65人	2.25人	3.5%

【分析・課題】

例外的な業務の有無等によるところがあります。業務配分の見直しや、簡素化、合理化により、超過勤務時間の縮小を図る必要があります。またノー残業デーの徹底等、更なる意識啓発に務める必要があります。

⑦ 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況（令和2年中）

	3月未満	3月～6月	6月～1年	1年～1年6月	1年6月以上
男性職員数 (対象者4人)	0人	0人	0人	0人	0人
女性職員数 (正職員) (対象者3人)	0人	0人	2人	1人	0人
女性職員数 (任期付職員) (対象者1人)	0人	0人	1人	0人	0人

※申請(承認)期間を把握したものです。

【分析・課題】

女性職員については、正規職員及び任期付職員ともに、本人の希望する休業期間が取得できています。

男性職員については、配偶者の出産休暇取得に留まっている傾向があります。周知を図るとともに、取得しやすい環境を整えていく必要があります。

⑧ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児休暇参加のための休暇の取得率（令和2年中）

<配偶者の出産休暇> 1人あたり2日

対象者数	取得日数	取得率
4人	5日	62.5%

<育児参加のための休暇※> 1人あたり5日

対象者数	取得日数	取得率
4人	2日	10%

※妻が出産する場合であって、出産予定日6週間前から出産の日の後8週間を経過する期間に、出産にかかる子または就学前の子を養育するための休暇

【分析・課題】

年次有給休暇で対応している職員が見受けられます。周知を図るとともに、取得しやすい環境を整えていく必要があります。

◇女性職員の活躍を推進するための目標と目標を達成するための取組及び実施時期◇

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、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いました。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します。

なお、この目標は、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。また、これらの目標の達成に向け、全課局の共通した取組として実施します。

具体的な目標と取組内容

【目標1】

令和7年度までに、男性職員の「配偶者の出産特別休暇」及び「育児参加のための特別休暇」取得率100%を目指します。

<取組内容>

令和3年度より、自身または配偶者の出産を控えている職員及び所属長に対し、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の周知及び活用促進を行います。

【目標2】

全ての職員が健康で十分な能力を發揮できるよう、長時間勤務を是正し、各職員の超過時間勤務時間数 月45時間以内を目指します。

<取組内容>

管理監督者は、所属職員の業務量や超過勤務の必要性を的確に把握するとともに、必要に応じて業務配分の見直しや協力体制を整えます。また、人事担当課は超過時間勤務の多い部署及び職員を把握し、必要に応じてヒアリングや注意喚起を行います。

【目標3】

令和7年度までに、管理職に占める女性職員の割合20%以上を目指します。

<取組内容>

早い段階から、自分のキャリア形成について長期的に考えることができるよう毎年度1名以上、外部機関の研修へ派遣します。

管理職のための相談体制をつくり、昇格等に対する不安解消を図るとともに、キャリア形成を支援します。

【目標4】

ハラスメントのない職場環境を維持します。

＜取組内容＞

性別に関わらず働きやすい職場環境を築くため、全職員を対象としたハラスメントを防止するための研修を実施します。また、安心して相談できる体制を構築するため、新たに管理職となった職員について、外部機関研修へ派遣します。