

置戸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年度～令和7年度)

置 戸 町

はじめに

わが国は急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念されている中で、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、平成27年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年法律第64号。以下「法」という。）が新たに制定されました。

この置戸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、法第19条に基づき、置戸町、置戸町議会、置戸町教育委員会、置戸町選挙管理委員会、置戸町農業委員会、置戸町監査委員会が策定する特定事業主行動計画です。

本町においても、職場における女性の活躍推進の取り組みを着実に前進させるため平成28年4月から令和3年3月までを前期計画として実行してきたところであり、令和3年4月から令和8年3月までを後期計画として本計画を策定し推進していきます。

町民のニーズの多様化や複雑化する行政サービスへの対応など職場を取り巻く環境も一層厳しい状況となってきておりますが、職員一人ひとりが活躍できるような職場環境づくりを進めていきましょう。

令和 3年 4月 1日

置 戸 町
置 戸 町 議 会
置 戸 町 教 育 委 員 会
置 戸 町 農 業 委 員 会
置 戸 町 選 挙 管 理 委 員 会
置 戸 町 監 査 委 員 会

1 計画期間

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は平成28年度から令和7年度までの時限法ですが、この「行動計画」は、その後半の期間である令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間とします。

定期的に計画の進捗を検証し、必要に応じて見直しを行うこととします。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、副町長、総務課長、総務係長をもって構成する計画推進委員会を設置し、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こととします。

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、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局、監査委員事務局において、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、改善すべき状況について分析を行いました。

この状況把握・課題分析の結果を勘案し、女性職員の活躍を推進するため、「職業生活における機会の提供」と「職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備」のそれぞれの区分から関連する数値目標を設定します。

職業生活における機会の提供

I. 採用関係

本町における令和2年4月1日現在の女性職員の割合は、職員数75名のうち22名で29.3%となっています。また、採用した職員に占める女性職員の割合は年度によりばらつきはあるものの、平成28年度から令和2年度の5年間で全体の27.3%となっており、特に令和2年度は事務職の6割を占めています。

しかしながら、前期計画で目標としていた令和2年度の女性職員の割合35%には未だ到達できていないことから、今後も、社会人枠採用試験の積極的実施や各種子育て施策のPRなどにより、女性が活躍できる職場であることの周知を図ります。

【職員に占める女性職員の割合】

各4月1日現在

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
事務職	24.6%	24.2%	24.2%	22.2%	24.6%
技術職	70.0%	70.0%	70.0%	70.0%	66.7%
全体	31.0%	30.6%	30.6%	28.8%	29.3%

II. 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

管理職に占める女性職員の割合及び各役職段階にある職員に占める女性職員の割合については、令和2年度4月1日時点で14.3%と20%を下回る割合が続いており、職員に占める女性割合と比較しても低い割合となっています。

課長職では、平成28年度では0%だったものの、積極的な登用により令和2年度では20%まで上昇しています。一方、課長補佐職では平成29年度以降、課長職割合とは反対に減少傾向にあり、係長職では、近年40%前後で推移しています。

前期計画で目標としていた、管理職に占める女性職員の割合10%以上は達成していますが、今後も女性職員が出産・子育てをしながらキャリア形成していくイメージ・意欲向上につながる職務の機会付与や各種研修等により、女性職員の積極的な登用を推進していく必要があります。

【管理職に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合】

各4月1日現在

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
管理職	0.0%	17.6%	16.7%	18.8%	14.3%
課長職	0.0%	8.3%	9.1%	18.2%	20.0%
課長補佐職	0.0%	40.0%	28.6%	20.0%	0.0%
係長職	37.5%	36.4%	40.9%	40.0%	34.6%

Ⅲ. 機会の提供に資する制度関係

全ての職員が個人として尊厳を尊重され、快適に働くことができる職場環境を確立するため、置戸町職員のハラスメントの防止等に関する規程に基づき、「置戸町職員ハラスメント防止の指針」を令和2年度に策定しています。

また、会計年度任用職員を含む全職員に冊子を配布して制度を周知し、相談窓口の設置及び相談を受けた後に適切な対応をとるための体制整備を図ります。

【数値目標1】

● 管理職に占める女性職員の割合

令和7年度までに管理職に占める女性職員の割合を、令和2年度より10%以上引き上げ25%以上とすることを目標とします。

職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

I. 就業継続及び仕事と家庭の両立関係

離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女割合（定年退職を除く）については、単年度では対象者が少ないため平成 27 年度から令和元年度の 5 年間で見ると、40 歳台以下で女性の退職者が男性より多く、全体の割合は男性で 4 割、女性で 6 割となっており、職員に占める女性職員の割合や採用した職員に占める女性職員の割合と比較しても高い割合となっています。

また、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は、令和 2 年度で 100%と高い水準で取得出来ていますが、男女別の育児休業取得率では、男性職員は 0%と未だ実績はないものとなっています。

結婚・出産・子育てに当たる世代等の職員が退職する傾向も見られることから、男性職員による「男の産休」取得の促進に向けた意識改革・職場マネジメントに関する研修の実施など男女が共に、子育て等をしながらキャリア形成し続けられる職場となる取り組みを推進する必要があります。

【離職率（平成 27～令和元年度）※定年退職を除く】

	離職率	離職者の年代別割合							
		20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59
男性	40%			100%		100%			40%
女性	60%		100%		100%		100%		60%

II. 長時間勤務関係

本町における超過勤務状況は、令和元年度の対象職員平均で見ると、一人年平均 158.7 時間、一人月平均 13.2 時間となっており、近年減少傾向にあるものの、部局ごとに見た場合に、同一係内での超過勤務状況に不均衡が生じているケースも見受けられています。

また、一人当たりの年次休暇取得状況については、令和元年度で 7.7 日となっており、近年ではほぼ横ばいの取得の取得率で推移しています。

長時間労働は、健康管理の面だけではなく、職業生活と家庭生活の両立にも大

きく影響することから、従来の毎週水曜日を定時退庁日に設定することのほか、管理職による係の業務分担の見直しを早期に行うとともに、積極的かつ計画的な年次休暇の取得を促進することで、効率的な業務運営とメリハリのあるワークライフバランスの推進に努めます。

【一人当たりの平均超過勤務時間及び一人当たりの年次休暇取得状況】

R1 年度

R1.1~12

	時間外勤務		年次休暇	
	一人年平均	一人月平均	平均取得日数	平均取得率
事務職	165.8時間	13.8時間	7.7日	39.5%
技術職	109.3時間	9.1時間	7.2日	36.0%

【数値目標2】

● 職員一人当たりの年次休暇平均取得日数

令和7年度までに職員一人当たりの年次休暇平均取得日数を、令和元年度より2日以上引き上げ、10日以上とすることを目標とする。