

長瀬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9月
長瀬町長
長瀬町議会議長
長瀬町教育委員会

長瀬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、長瀬町長、長瀬町議会議長、教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

本町では、平成28年4月に前期計画を策定し、育児や介護その他の家庭生活と職業生活の調和に必要な環境整備を図ること、人材多様性を活かして政策の質や行政サービスを向上させるという総合的な視点から女性職員の活躍を推進し、男女の別を問わず、職員誰もがいきいきと働けるような職場環境を目指し取組を行ってきた。

今回、前期計画期間が終了することから、今までの実施結果を分析・点検し、後期計画に反映してさらなる取組を行う。

1. 計画期間

法は、令和7年度までの時限立法であることから、本計画は後期計画として、令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間とする。

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、総務課が主体となって、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する。

3. 前期計画の取組及び目標達成状況

取組内容	目標値	達成状況				
		H28	H29	H30	H31	R2
男性職員の育児休業取得の促進	育児休業を取得する男性職員を <u>1人以上にする。</u>	0人	0人	0人	0人	0人
	制度が利用可能な男性職員の育児参加のための休暇の取得者を <u>1人以上とする。</u>	0人	0人	0人	0人	0人
管理的地位への女性職員の登用	管理的地位にある女性職員を <u>3人以上にする。</u>	1人	2人	2人	3人	3人
採用した職員に占める女性職員の割合	女性の採用者を <u>毎年1人以上とする。</u>	2人	2人	2人	2人	0人

※太字は目標値を達成している項目

4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標

(1) 女性職員の活躍に関する状況の把握、課題分析

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)第2条に基づき、町長部局、町議会事務局、教育委員会事務局の全部局において、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。

①採用した職員に占める女性職員の割合

(単位：人、%)

年度	受験者数		採用者数		女性割合
	全体	うち女性	全体	うち女性	
H28年度	125	16	6	2	33.33
H29年度	16	6	4	2	50.00
H30年度	15	6	3	2	66.67
R元年度	24	8	5	2	40.00
R2年度	8	1	1	0	0.00
合計	188	37	19	8	42.11

*H28年度は、2次募集を実施している。

【現状分析】

令和2年度以外は、女性の採用はできており、全体的な女性割合も42.11%と採用者の約半数は女性となってきている。

②離職率及び平均継続勤務年数の男女の差異

○離職率(自己都合による離職者)

(単位：人、%)

年度	4.1 現在職員数			離職者数			離職率		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計
H28年度	57	23	80	0	0	0	0.0	0.0	0.0
H29年度	58	24	82	0	0	0	0.0	0.0	0.0
H30年度	57	26	83	1	0	1	1.8	0.0	1.2
R元年度	52	28	80	2	0	2	3.8	0.0	2.5
R2年度	49	27	76	1	0	1	2.0	0.0	1.3

*一般行政職(技能労務職は除く。)で計上している。

○平均勤続勤務年数（令和3年3月31日現在）

区 分	男性	女性
人 数	46人	27人
平均継続勤務年数	17.7年	17.5年

*平均継続勤務年数は、全職員（再任用職員、県からの派遣職員、技能労務職員を除く。）の合計勤続年数を全職員数で除したものである。

【現状分析】

自己都合による女性の離職者はいなかったが、男性で4名の離職者がいた。離職者は、全員30歳から35歳の年代であった。また、平均勤続年数は、男女ともに大きな差はなかった。

若い世代の男性の離職者が多いことは課題であり、男女共に働きやすい職場にしていく必要がある。

③職員の各月ごとの平均時間外勤務時間及び時間外勤務の上限を超えた職員数

（単位：時間）

	H30年度	R元年度	R2年度		
	時間外勤務時間	時間外勤務時間	時間外勤務時間	1人当たりの時間数	45時間超過人数
4月	256.0	334.5	184.0	3.29	0人
5月	118.0	172.0	225.5	4.03	0人
6月	262.5	220.5	193.5	3.46	2人
7月	119.5	348.5	215.5	3.85	2人
8月	190.5	359.5	152.0	2.71	0人
9月	171.5	197.5	165.5	2.96	0人
10月	172.0	1,090.0	205.0	3.66	0人
11月	110.0	131.5	284.0	5.07	0人
12月	121.5	187.5	353.5	6.31	1人
1月	196.0	261.5	254.0	4.54	0人
2月	153.0	290.5	262.5	4.69	0人
3月	395.0	319.0	389.0	6.95	0人
合 計	2,265.5	3,912.5	2,884.0	4.29	5人

*時間外勤務時間は実働時間でなく、手当を支給した時間数。

*R2年度の1人当たりの時間数の合計欄の数値は、年間を通じた月当たりの取得時間数。

*職員1人当たりの時間数は、全職員（再任用短時間職員は含み、管理職、技能労務職、県への派遣職員は除く。）の時間外勤務時間を、令和2年4月1日現在の全職員数56人で除したものの。

【現状分析】

例年、年度初めや年度末は時間外勤務が多くなる傾向がある。令和2年度中に、職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則（平成6年長瀬町規則第15号）で定める時間外勤務上限である1か月45時間を超過した者は5人いたが、年間360時間を超過した者はいなかった。

④管理職に占める女性職員の割合

○管理職（行政職４級以上） (単位：人、%)

年度	管理職員数	うち女性	女性割合
H28年度	28	1	3.57
H29年度	29	2	6.90
H30年度	29	2	6.90
R元年度	26	3	11.54
R2年度	24	3	12.50

【現状分析】

管理職に占める女性職員は、人数、割合ともに年々増加傾向となっているが、令和2年度時点で12.5%とまだ少ない状況である。

⑤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

(単位：%)

年度	主査級相当	主幹級相当	課長級相当
H28年度	53.57	6.25	0.00
H29年度	53.85	11.11	0.00
H30年度	58.33	10.52	0.00
R元年度	68.42	12.50	10.00
R2年度	72.23	13.34	11.12
伸び率 (R2-H28)	18.66	7.09	11.12

【現状分析】

主査級相当職であった男性職員の多くが主幹級職員となったことにより、主査級相当職の女性割合が令和元年度に大幅に上がっている。

主幹級相当・課長級相当職の女性割合も増加傾向であるが、令和2年度時点でいずれも約10%とまだ少ない状況である。

女性職員が、主査級相当職までで昇格を諦めることなく、管理職を目指すことができるような取組が必要である。

⑥男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

○育児休業取得率

(単位：人、%)

年度	男女の別	対象者	取得者	取得率
H28 年度	男性	1	0	0.00
	女性	0	—	—
H29 年度	男性	0	—	—
	女性	3	3	100.00
H30 年度	男性	3	0	0.00
	女性	0	—	—
R 元年度	男性	0	—	—
	女性	1	1	100.00
R 2 年度	男性	2	0	0.00
	女性	0	—	—
合計	男性	6	0	0.00
	女性	4	4	100.00

○取得期間の分布率【女性】

(単位：人、%)

区 分	人 数	割 合
1 年未満	1	25.00
1 年以上 1 年半未満	2	50.00
1 年半以上 2 年未満	1	25.00
2 年以上	0	0.00

【現状分析】

女性の育児休業取得率は100%であるが、男性は取得実績がなかった。また、育児休業を取得した職員は、おおむね1年程度で職務に復帰している。

男性の育児休業取得が進まないことは、制度の理解不足も要因であると思われる。男性職員が育児休業を取得しやすい取組を検討していく必要がある。

⑦男性職員の配偶者出産休暇（2日）及び育児参加のための休暇（5日）（いわゆる「男の産休」）の取得率及び合計取得日数の分布状況

（単位：人、％）

年度	休暇の種類	対象者	取得者	取得率
H28年度	合計取得率	1	0	0.00
	5日以上取得率	1	0	0.00
H29年度	合計取得率	0	—	—
	5日以上取得率	0	—	—
H30年度	合計取得率	3	1	33.33
	5日以上取得率	3	0	0.00
R元年度	合計取得率	0	—	—
	5日以上取得率	0	—	—
R2年度	合計取得率	2	2	100.00
	5日以上取得率	2	0	0.00
合計	合計取得率	6	3	50.00
	5日以上取得率	6	0	0.00

【現状分析】

配偶者出産休暇の取得者は増えてきたが、育児参加のための休暇の取得者はいなかったため、5日以上の取得者もない結果となっている。

「男の産休」制度の理解不足が、取得の進まない理由の大きな要因であると思われる。対象職員だけでなく管理職員等へも制度を周知していく取組を検討していく必要がある。

⑧セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

長瀬町職員のハラスメントの防止等に関する規程（平成29年長瀬町訓令第7号）、ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針及びハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項を制定し、通知及びグループウェアにより職員に周知している。

（2）女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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。

なお、この目標は、町長部局、議会事務局、教育委員会事務局における共通した目標として位置付け、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結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

①育児休業、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得促進

・令和7年度までに、育児休業を取得する男性職員を1人以上にする。

- ・令和7年度までに、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率を75%以上にする。

②管理職への女性職員の登用

- ・令和7年度までに、管理職に占める女性職員の割合を20%以上にする。

③採用した職員に占める女性職員の割合

- ・令和7年度までに、前期計画の女性の採用実績（42.11%）と同等になるよう、採用者の女性割合を40%以上にする。

5. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

- 4.（2）で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

①育児休業、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得促進

- ・育児休業等取得計画表（仮称）を作成し、対象職員及びその上司が育児参加についての共通認識を図る。
- ・対象職員に対し、総務課で育児休業を取得した際のモデルケース（共済組合における育児休業手当金、共済掛金の免除制度等）を提示する。
- ・育児休業から復帰する職員に対し、復帰後の働き方の希望についてヒアリングを実施する。
- ・全職員が育児休業等について理解を深めることができるよう、現行の「職員のための子育て応援ハンドブック」を改定し、各種制度について周知する。

②管理職への女性職員の登用

- ・女性職員のみを対象とする外部研修（彩の国さいたま人づくり広域連合、市町村アカデミー等）への派遣を行う。
- ・今まで女性職員の少なかった人事・財政・企画・議会等の部門に、女性職員を積極的に配置し、幅広い職務を経験させることにより育成を行うとともに、キャリア意識の醸成を図る。

③採用した職員に占める女性職員の割合

- ・仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介や多様な働き方実践企業の認定など、女性が活躍できる職場であることをホームページ等で広報する。
- ・採用説明会等において、女性職員による女性向け採用説明を実施する。
- ・採用面接の試験官に女性を加え、男女双方の視点から選考が行われるようにする。