

利 根 町
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・改訂】

利 根 町 長
利 根 町 議 会 議 長
利 根 町 教 育 委 員 会
利 根 町 農 業 委 員 会
利 根 町 選 挙 管 理 委 員 会
利 根 町 代 表 監 査 委 員

令和3年4月

平成28年8月に成立した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、本町女性職員の活躍を推進するため、利根町長、利根町議会議長、利根町教育委員会、利根町農業委員会、利根町選挙管理委員会、利根町代表監査委員の連名で『利根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、平成28年度から令和2年度までの5か年を計画期間として取組を進めてきました。

利根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。）においては、令和3年度から令和7年度の5か年を後期の計画期間とし、より一層の女性職員の活躍に関する取組を推進していきます。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

各項目の実施は、平成28年度に策定した計画に引き続き取り組むこととします。

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・評価等を行うこととします。

3. 前期計画の取組及び目標達成状況

| 取組内容 | 目標値 | 区分 | 集計年度 | | | | |
|-------------------------------|---|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------|--------------|
| | | | H27 | H28 | H29 | H30 | R元 |
| 女性職員の登用の拡大 | 係長クラス以上にある職員の女性割合 20%以上 | — | 16.7% | 16.7% | 18.5% | 23.1% | 23.8% |
| 育児休業の取得促進 | 育児休業を取得する男性職員 1人以上 | — | 0人 H26実績 | 0人 | 0人 | 0人 | 0人 |
| 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 | 配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得可能な男性職員の休暇取得率 それぞれ75%以上 | 配偶者 出産休暇 | 0% H26実績 | 0% | 100% | 66.7% | 100% |
| | | 育児参加 休暇 | 0% H26実績 | 0% | 0% | 0% | 33.3% |
| 女性職員の採用の拡大 | 女性職員の採用割合、 40%以上 | — | 30% | 63.2% | 50% | 30% | 26.7% |

※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状況把握と現状分析

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。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、町長部局等において、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、改善すべき事情について現状分析を行いました。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合（各年度4月1日採用）

| 区 分 | 女 性 | 男 性 | 全 体 | 女性の割合 |
|--------|-----|-----|-----|-------|
| 平成30年度 | 3名 | 7名 | 10名 | 30.0% |
| 令和元年度 | 4名 | 11名 | 15名 | 26.7% |
| 令和2年度 | 3名 | 3名 | 6名 | 50.0% |

※採用割合は、小数点第2位以下を四捨五入したものである。

○現状分析

過去3年における女性職員の採用割合は、平成30年度・令和元年度は、採用人数が多く女性職員の割合が少なかったが、令和2年度は50.0%となっている。

(2) 平均継続勤務年数の男女の差異（令和2年3月31日現在）

| 区 分 | 女 性 | 男 性 | 比 較 |
|----------|--------|---------|--------|
| 人 数 | 64名 | 106名 | △42名 |
| 平均継続勤務年数 | 8年11か月 | 20年11か月 | △6年2か月 |

※平均継続勤務年数は、全職員（再任用職員を除く）の合計勤務年数を全職員数で除したものである。

・過去の採用者に占める女性の割合（令和2年3月31日現在）

| 勤務年数 | 女 性 | 男 性 | 全 体 | 女性の割合 |
|---------|-----|-----|-----|-------|
| 勤続41年以上 | 0名 | 1名 | 1名 | 0% |
| 勤続40年まで | 6名 | 25名 | 31名 | 19.4% |
| 勤続30年まで | 15名 | 30名 | 45名 | 33.3% |
| 勤続20年まで | 1名 | 6名 | 7名 | 14.3% |
| 勤続10年まで | 42名 | 44名 | 86名 | 48.8% |

○現状分析

平均継続勤務年数は、男性職員に比べて、女性職員の方が短い結果となっているが、主要な要因としては、勤続年数の長い世代における女性職員の割合が極めて少なかったことが影響しているものと考えられる。しかし、近年は女性職員の採用割合が、多くなっている状況である。

(3) 職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間（令和元年度）

| 区 分 | 超過勤務時間 | 1人当たりの時間数 |
|-----|-----------|-----------|
| 4月 | 1, 180時間 | 8.4時間 |
| 5月 | 1, 018時間 | 7.3時間 |
| 6月 | 747時間 | 5.3時間 |
| 7月 | 1, 090時間 | 7.8時間 |
| 8月 | 806時間 | 5.8時間 |
| 9月 | 1, 030時間 | 7.4時間 |
| 10月 | 1, 240時間 | 8.9時間 |
| 11月 | 787時間 | 5.6時間 |
| 12月 | 523時間 | 3.7時間 |
| 1月 | 766時間 | 5.5時間 |
| 2月 | 979時間 | 7.0時間 |
| 3月 | 1, 445時間 | 10.3時間 |
| 合 計 | 11, 611時間 | 82.9時間 |
| 平 均 | 967.6時間 | 6.9時間 |

※職員1人当たりの時間数は、全職員（管理職の地位にある職員を除く。）の超過勤務時間を、令和元年4月1日現在の全職員数140人で除した（小数点第2位以下を四捨五入）ものである。

○現状分析

年度初め・年度末・繁忙期により、時間外勤務が多くなる時期があるが、人事院の「超過勤務の縮減に関する指針（平成21年2月27日付）」による上限目安時間の1年間360時間を超える超過勤務はなかった。

(4) 役付職にある職員に占める女性職員の割合（令和2年4月1日現在）

| 区 分 | 女 性 | 男 性 | 全 体 | 女性の割合 |
|------|-----|-----|-----|-------|
| 課 長 | 2名 | 16名 | 18名 | 11.1% |
| 課長補佐 | 5名 | 22名 | 27名 | 18.5% |
| 係 長 | 18名 | 24名 | 42名 | 42.9% |
| 合 計 | 25名 | 62名 | 87名 | 28.7% |

※割合は、小数点第2位以下を四捨五入したものである。

○現状分析

課長職のうち女性職員の占める人数は2名で、割合が11.1%と少ない状況である。課長補佐職に占める割合は、18.5%、係長職に占める割合は、42.9%となっている。

(5) 男女別の育児休業取得率及び平均取得日数

| 区 分 | 女 性 | 男 性 |
|--------|-------------------|-------------------|
| | 取得率 (取得人数/取得可能人数) | 取得率 (取得人数/取得可能人数) |
| | 平均取得日数 | 平均取得日数 |
| 平成29年度 | 0.0% (0/1) | 0.0% (0/1) |
| | 0日 | 0日 |
| 平成30年度 | 100.0% (2/2) | 0.0% (0/3) |
| | 459日 | 0日 |
| 令和元年度 | 100.0% (2/2) | 0.0% (0/3) |
| | 325日 | 0日 |

○現状分析

女性職員は、平成30年度・令和元年度に取得可能となった職員は、取得率100%であった。

しかし、男性職員は、各年度に取得可能職員がいたが、取得実績はなかった。

(6) 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率及び平均取得日数

| 区 分 | 配偶者出産休暇 | 育児参加のための休暇 |
|--------|-------------------|-------------------|
| | 取得率 (取得人数/取得可能人数) | 取得率 (取得人数/取得可能人数) |
| | 平均取得日数 | 平均取得日数 |
| 平成29年度 | 100.0% (1/1) | 0.0% (0/1) |
| | 1日 | 0日 |
| 平成30年度 | 66.7% (2/3) | 0.0% (0/3) |
| | 1日 | 0日 |
| 令和元年度 | 100.0% (3/3) | 33.3% (1/3) |
| | 2日 | 1日 |

○現状分析

配偶者出産休暇については、各年度、取得可能職員がいて、平成30年度に「3名中2名」、令和元年度に「3名中3名」と取得者が増加している。

育児参加のための休暇については、平成30年度に「3名中0名」、令和元年度に「3名中1名」と配偶者出産休暇と同様に増加している。

5. 女性職員の活躍の推進に向けた取組と数値目標

当該現状分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり今後の取組と数値目標を設定します。

なお、今後の取組と数値目標は、町長部局等において、現状分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

(1) 女性職員の登用の拡大

①今後の取組

管理的地位にある女性割合を高めるためには、より下位クラスの人材育成を計画的に図ることが必要であることから、女性職員に対してリーダー研修などの研修会へ積極的に派遣させることで、管理職として必要な知識と資質を備えた女性職員の育成を図ります。

②数値目標

現状分析より、係長以上に占める女性職員の割合は、令和2年4月1日現在において28.7%となっています。今後においても25.0%以上を維持するよう努めます。

(2) 育児休業の取得促進

①今後の取組

全職員に対し、育児休業制度の周知徹底を図るとともに、取得可能職員に対し、制度概要の資料を配布するなど、積極的な育児休業の取得促進に努めます。また、必要に応じて臨時職員の任用により代替要員を確保します。

②数値目標

令和7年度までに、育児休業を取得する男性職員1人以上を目指します。

(3) 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

①今後の取組

全職員に対し、休暇制度の周知徹底を図るとともに、取得可能職員に対し、制度概要の資料を配布するなど、積極的な休暇取得の促進に努めます。

②数値目標

令和7年度までに、配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得可能な男性職員の休暇取得率をそれぞれ計画期間中、通算75%以上にします。

(4) 女性職員の採用の拡大

①今後の取組

職員募集時に、広報紙や町公式ホームページ、SNSを通して、若手職員の写真や女性職員の声を掲載するとともに、出産・育児に関する制度紹介など、女性にとっても働きやすい職場情報を発信し、積極的な女性職員の採用に努めます。

②数値目標

計画期間中における女性職員の採用割合を、通算40%以上にします。