

女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画

西川町長
西川町議会議長
西川町教育委員会
西川町農業委員会

令和3年4月1日

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画

西 川 町 長
西 川 町 議 会 議 長
西 川 町 教 育 委 員 会
西 川 町 農 業 委 員 会

西川町における女性活躍推進に基づく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、西川町長、西川町議会議長、西川町教育委員会、西川町農業委員会が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画の目的

現在、急激な人口減少局面における将来の労働力不足の懸念、人材の多様性(ダイバーシティ)の確保及び女性が働く場面において女性が十分に力を発揮できているといえない等の問題があるなか、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、女性一人ひとりの個性と能力を十分に発揮できる環境の整備を支援するため、平成 28 年に第 1 次の本計画を策定し、取り組みを進めてきましたが、令和 3 年 3 月末で計画期間が満了することから、第 2 次の計画を策定するものである。

2. 計画期間

本計画の期間は、令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本町での組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、次により体制整備を行う。

- (1) 女性職員の活躍を効果的に推進するため、庁議等の幹部職員の会議において本計画の策定・変更を行う。
- (2) 安全衛生委員会で本計画に基づく取り組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行い、対策及び計画の見直しの検討を行う。

4. 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)第 2 条に基づき、西川町における町長部局、議会事務局、教育委員会部局、農業委員会部局(以下「各部局」という。)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、改善すべき内容について分析を行い、女性職員の活躍を推進するために数値目標を設定する。

(1) 現状

① 各役職段階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)

課長級職員に占める割合は 23.1%、課長補佐・係長級職員の割合は 45.9%となる。

役職区分	課長級	医師	課長補佐級	係長級	主任以下	計
構成比(%)	8.6%	2.0%	7.9%	16.6%	64.9%	100.0%
全体	13	3	12	25	98	151
男	10	3	9	11	39	72
女	3	0	3	14	59	79
女性比率(%)	23.1%	0.0%	25.0%	56.0%	60.2%	52.3%

※特別職、パートタイム再任用職員、会計年度任用は除く。

② 男女別の育児休業及び男性の出産休暇、子の看護休暇等の平均取得日数(令和元年度)

育児休業の取得率は男性 0%、女性は 100%となる。※子の看護休暇等は H31.1.1～R1.12.31 の取得状況。

	育児休業			出産休暇			子の看護休暇等 ※		
	対象者数	取得者数	平均取得日数	取得者数	取得日数	平均取得日数	取得者数	取得日数	平均取得日数
全体	5	1	86.0	2	3	1.5	1	0.9	0.9
男	4	0	0.0	2	3	1.5	1	0.9	0.9
女	1	1	86.0						
女性比率(%)	20.0	100.0							

③ 職員一人当たりの超過勤務時間(令和元年度)

職員一人当たりの超過勤務時間は、全体では 104.2 時間になり、男性 148.0 時間に対し、女性は 69.6 時間と男性の半分以下となっており、職場での女性への配慮がうかがえる。

年齢区分	10代	20代	30代	40代	50代	60代	計
全体	130.5	6.3	133.1	88.3	57.4	13.7	104.2
男	45.0	203.8	164.5	144.4	63.0	0.0	148.0
女	216.0	86.7	87.3	63.8	50.1	13.7	69.6

④ 職員一人当たりの年次有給休暇取得日数(H31.1.1～R1.12.31 ※フルタイム再任用は R1 年度)

職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数は、全体では 12.4 日になり、男性 10.0 日、女性 14.4 日で、女性は男性の 1.4 倍以上取得できており、女性は全ての年代で 13 日以上取得できていることから、女性にとって休みやすい職場となっていることがうかがえる。

年齢区分	10代	20代	30代	40代	50代	60代	計
全体	8.0	11.3	11.4	13.7	11.3	18.0	12.4
男	2.0	9.5	9.8	11.6	9.3	14.0	10.0
女	14.0	13.5	13.3	14.5	15.8	20.2	14.4

⑤ 採用した職員に占める女性職員の割合

令和 2 年 4 月までに採用した職員に占める女性職員の割合は、全体では 52.3%となる。

年齢区分	10代	20代	30代	40代	50代	60代	計
構成比(%)	0.7	11.9	22.5	40.4	22.5	2.0	100.0
全体	1	18	34	61	34	3	151
男	1	9	19	21	21	1	72
女	0	9	15	40	13	2	79
女性比率(%)	0.0	50.0	44.1	65.6	38.2	66.7	52.3

⑥ 継続勤務年数の状況

継続年数の状況は、次のとおりとなる。勤続 15 年以下では女性の割合が高い状況となる。

年数区分	5年以下	6年以上 10年以下	11年以上 15年以下	16年以上 20年以下	21年以上 25年以下	26年以上 30年以下	31年以上 35年以下	36年以上 40年以下	41年以上 45年以下	計
構成比(%)	18.5	16.6	9.9	9.9	15.2	19.9	9.3	0.7	0.0	100.0
全体	28	25	15	15	23	30	14	1	0	151
男	13	9	6	12	7	14	10	1	0	72
女	15	16	9	3	16	16	4	0	0	79
女性比率(%)	53.6	64.0	60.0	20.0	69.6	53.3	28.6	0.0	0.0	52.3

(2) 数値目標

西川町における各部局での数値目標の設定は、各部局における職員数が多くないことから、組織全体としての数値目標とする。数値目標は、計画終了年度までの目標とする。

① 配置・育成・教育訓練及び評価・登用に係る目標

(i) 課長級職員に占める女性割合は、第1次計画策時の平成26年4月には7.1%であったが、令和2年4月には23.1%と、第1次計画の目標値20%を上回っている状況にある。しかしながら、課長級女性職員3名のうち1名は外部の人事によるもので、本町では決められない部分であるため、この1名分を除くと、課長級職員に占める女性割合は16.7% $(2人 \div 12人 \times 100)$ となるため、第1次計画と同じ20%以上を目標とする。

(ii) 課長補佐・係長級職員に占める女性割合は、第1次計画策時の平成26年4月には35.2%で、令和2年4月には45.9%と、第1次計画の目標値40%を大きく上回っている状況にある。しかしながら、主任級職員の男性比率が高いことや、課長補佐・係長級職員に占める女性割合が既にある程度高い水準にあることから、ここから大きく割合を上げていくことは難しいため、現在の水準の維持を目指すこととし、45%以上を目標とする。

② 長時間勤務関係の課題解決に向けた目標

(i) 職員一人当たりの超過勤務時間は、令和元年度実績104.2時間より4%以上縮減し、100時間以内とする。

(ii) 職員一人当たりの年次有給休暇取得日数は、令和元年度実績が12.4日とある程度高い水準にあることから、現在の水準の維持を目指すこととし、12日以上を目標とする。

(iii) 1週間に1回、定時退庁日を設定しているが、定時退庁の徹底を図り、月1回は職員の完全退庁ができる職場環境の形成を目指す。

③ 仕事と家庭の両立に係る目標

(i) 配偶者が出産を控えている男性職員に対し、育児休業を取得するための情報提供を行っていなかったが、対象者に対して100%の情報提供を実施する。

(ii) 育児休業等の制度が利用可能な男性職員に対し、配偶者の出産休暇、育児参加のための年次有給休暇制度の取得等、所属長からの積極的な勧奨を行う。

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で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。なお、町長部局をはじめ各事業主共通の目標である。

(1) 長時間勤務関係の課題解決に向けた取組

① 定時退庁の推進

(i) 定時退庁を推進するために、ノー残業デーの設定を継続

(ii) 所属長は、所属職員の定時退庁の実施を管理するとともに、夜間及び休日等の会議、各種事業への出席等は、必要最小限になるよう指導徹底

② 事務の簡素化及び合理化の推進

(i) 行政サービス等の事務に求められる内容が複雑化するなかで、簡素化及び合理化を推進

(ii) 管理職等によるワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の両立)の実現に向けた、課内業務の担当者との面談による業務調整を推進

(iii) 職員自らのワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の両立)の実現に向けた意識醸成

③ 職員の健康保持と時間外勤務縮減の意識啓発

(i) 各職員の超過勤務状況を把握し、所属課の業務ヒアリングにおいて、職員自身の健康管理の意識啓発

(ii) 予め勤務時間外の勤務が見込まれる職場では、時差出勤(フレックスタイム制)の導入を検討・整備

(2) 仕事と家庭の両立に係る課題解決に向けた取組

① 育児休業等の制度内容の周知

- (i) 出産を控えている全ての職員に対して、育児休業等の各種制度の情報提供
- (ii) 出産を控えている全ての職員の職場で、職員間で積極的に業務調整のできる職員意識の形成

② 職場環境の整備

- (i) 幹部職員への育児制度に対する意識改革や職場マネジメントの情報提供
- (ii) 育児休業等の制度を活用しやすい職場環境及び業務遂行方法の醸成
- (iii) 出産した職員の所属長による、育児休業等の取得勧奨の面談実施

(3) 人材育成・登用に係る課題解決に向けた取組

① 職員教育

- (i) 女性職員に対し、女性リーダー育成のため、女性職員のための外部研修への積極的な派遣実施
- (ii) 女性役職職員による女性職員に対し、女性職員の職業生活意識を高めるための内部研修
- (iii) 職員全体において、女性の職業生活における活躍の内容について研修を実施し、職員の意識を醸成する。

② 人材育成

- (i) 係長、課長補佐、課長等の各役職職員の段階的育成を念頭に置いた職員の育成
- (ii) 人事評価制度導入による人事評価者による個々の職員の職位に応じた、指導・助言による職員育成

6. 特定事業主としての地域における子育て支援の取組

(1) 子育て支援環境の推進

- ① 職員は、子育て世帯が来庁しやすい明るく親しみやすい職場環境の雰囲気醸成する。
- ② 施設見学や職場体験等の要請に対し、積極的に協力する。

(2) 子育てへの支援

- ① 職員は、子育て支援の取組に関する活動への積極的な参加を意識する。
- ② 所属長は、地域活動への職員派遣要請等があれば、積極的な参加を促進する。