

# 明和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 (後期計画)

令和3年3月

明 和 町

## 明和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3月31日

明和町長

明和町議会議長

明和町選挙管理委員会

明和町代表監査委員

明和町農業委員会

明和町教育委員会

明和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。）に基づき、明和町長、明和町議会議長、明和町選挙管理委員会、明和町代表監査委員、明和町農業委員会、明和町教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

### 1. 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。

### 2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

明和町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、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. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第15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、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局において、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】配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

### (1) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

#### ①現状の分析

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（各年度4月1日現在）

	計画策定時 (平成27年度)		令和2年度		前期目標	
	男	女	男	女	男	女
課長級	11	1	13	0	-	-
課長補佐級	1	0	14	1	-	-
係長級	20	0	12	10	-	-
合計	32	1	39	11	-	-
女性割合	3.0%		22.0%		10%以上	

本町における、令和2年4月1日現在の係長以上の役職における女性職員の割合は、22.0%であり、前期目標の10.0%を達成した。しかしながら、国が目指す女性管理職の割合30%に及んでいない。

#### ②今後の取組み

女性職員を対象とする研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への積極的な派遣を行う。

人事異動の基本原則に基づき、自己申告書や職場面談の情報も踏まえながら、女性職員の積極的な登用及び適材適所な配置を行っていく。

#### ③数値目標

令和7年度までに、係長以上の役職における女性職員の割合を、現在の女性職員数を考慮して、5%以上引き上げ27%以上にする。

## 【2】採用関係

### (1) 一般事務職員（保健師及びこども園職員は含まない）数と女性職員の割合等

#### ①現状の分析

一般事務職員数と女性職員の割合（各年度4月1日現在）

	計画策定時 (平成27年度)		令和2年度		参考 保育士・保健師 令和2年度	
	男	女	男	女	男	女
職員数	65	22	72	31	3	25
女性割合	25.3%		30.1%		89.3%	

## 女性の採用試験の受験者数

	計画策定時 (平成27年度)		令和2年度		前期目標	
	男	女	男	女	男	女
受験者数	31	21	50	38	-	-
受験者の女性割合	40.4%		43.2%		35.0%	
採用者数	5	1	3	1	-	-
採用者の女性割合	16.7%		25.0%		-	

## 定年前退職者数の女性割合

	計画策定時 (平成27年度)		令和元年度		前期目標	
	男	女	男	女	男	女
退職者数	0	3	3	0	-	-
うち定年以外(1)	0	1	3	0	-	-
(1)の女性割合	100.0%		0.0%		50.0	

一般事務職員数と女性職員の割合、女性の採用試験の受験者数、定年前退職者数の女性割合については上図の通りである。一般事務職員数と女性職員の割合は計画策定時よりも数値がよくなっている。そして、定年前退職者数の女性割合については目標を達成している。また、女性の採用試験の受験者数については、目標は達成できなかったものの、策定時の数値より改善している。

### ②今後の取組み

新規採用職員の募集要項にて女性職員の活躍を推進している旨を記載する。

職員面談等の場を活用し意見交換を積極的に行い、男女に関わりなく、活躍の場を提供できる職場環境の整備に努める。

産前産後休暇、育児休業、短時間勤務、介護休暇などの制度について一層の周知を図る。

### ③数値目標

令和7年度までに、女性の採用試験の受験者数を10%引き上げ、35%以上にする。

各年度の定年前退職者数の女性割合を50%以下にする。

### 【3】ワーク・ライフ・バランス関係

#### (1) 職員一人当たりの平均年次休暇取得率（日）

##### ①現状の分析

職員一人当たりの平均年次休暇取得率（日）（1月1日～12月31日）

	計画策定時 (平成26年)	令和2年	前期目標
平均年次休暇取得日数	4.8日	8.5日	10日
平均年次休暇取得日率	12.2%	22.9%	25.0%

職員一人当たりの平均年次休暇取得率については、前期目標を達成することはできなかったものの、計画策定時よりも10%改善している。

##### ②今後の取組み

計画年休を活用しながら、積極的な年次休暇の取得を推進する。

所属長は年次休暇の取得状況を把握するとともに、自ら率先して取得する等、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努める。

##### ③数値目標

令和7年度までに、職員の年次休暇の平均取得率を、7.1%以上引き上げ、30.0%以上（平均約12日）にする。

#### (2) 育児休業取得率【新規項目】

##### ①現状の分析

育児休業取得率

	令和元年度	
	男	女
対象者	4人	4人
取得者	0人	4人
育児休業取得率	0.0%	100.0%
取得期間1年未満	0人	1人
取得期間1年以上	0人	3人

育児休業取得率については、女性の取得率が100.0%であるのに対し、男性の取得率が0.0%となっている。

## ②今後の取組み

育児休業からの復帰への不安を解消するために、復帰に向けた事前面談を実施し、復帰後の業務内容の確認と復帰に当たっての要望等のヒアリングを行っていきます。

男性の育児休業取得率の向上のために、育児休業の制度や趣旨とともに、育児休業による昇給昇格への影響がないこと、短期間の育児休業取得が可能なこと等の取得に踏み出すことができる情報の周知を図る。

## ③数値目標

計画期間中の男性の育児休業取得率の平均を 20%とする。