

森町における
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4月1日

森 町

森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4月1日

森町長
森町議会議長
森町教育委員会
森町選挙管理委員会
森町監査委員
森町農業委員会
森町消防本部

森町では、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15条に基づき、平成28年度から令和2年度を計画期間とする「森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、職員の仕事と子育ての両立支援のための取組を推進して参りました。

本計画は、これまでの取組成果を継続し、一層の充実を図ることにより、職員の仕事と子育ての両立と、女性職員がより能力を発揮できる環境の実現に向けた取り組みを推進することを目的とし、森町長、森町議会議長、森町教育委員会、森町選挙管理委員会、森町監査委員、森町農業委員会、森町消防本部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日までとする。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

森町では、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している。

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関する内閣府令（平成27年度内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、町長部局、町議会事務局、町教育委員会、町選挙管理委員会、町監査委員事務局、町農業委員会、森町消防本部を一括し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、改善すべき事項について分析を行った。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。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

令和元年度及び令和2年度の2年間に採用した職員の合計は42名で、男女の内訳は男性職員24名(57.1%)、女性職員18名(42.9%)となっており、採用者の女性割合が当初計画の目標であった4割を超えていることから、今後も継続して女性の採用に努めていく。

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異(離職率の男女の差異)

平成30年度及び令和元年度までの2年間で退職した職員の合計は37名で、男女の内訳は、男性職員17名(45.9%)、女性20名(54.1%)となっている。

また退職事由の内訳は定年・勸奨退職25名、自己都合退職10名、その他2名となっている。

定年退職・勸奨退職者の継続勤務年数は一部中途採用により極端に勤務年数が短い職員を除けば男性職員36.0年、女性職員35.0年で男女の差異はないといつてよい。

今後も定年まで働ける職場環境と男女の職員の差異が生じないように努める。

(3) 職員1人当たりの年間の超過勤務時間及び年次有給休暇日数

令和元年度の超過勤務時間(選挙事務や災害対応除く)は、一人当たり年間68.3時間となっている。また、年120時間以上の超過勤務を行う職員の割合は14.0%となっていることから、今後全体的に引き下げるよう努める。

また、職員の年次有給休暇の取得日数は、令和2年の取得実績10.1日となっており当初計画の目標であった10日を超えていることから、今後も継続して年次有給休暇の取得を推進していく。

(4) 管理的地位及び各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

令和2年度における管理的地位にある女性職員は3名であり、管理的地位にある職員全体に占める割合は7.0%となり、当初計画時の2.5%からは上昇したものの低い水準にとどまっている。一方で課長補佐職における女性の割合は31.4%で男女別職員割合との差異はほとんどない。今後も継続して女性職員の管理的地位への登用を推し進める。

管理的地位及び各役職段階別の女性職員の状況(令和3年3月31日現在)

	課長職	課長補佐職	係長職	係員職
総数	43	35	68	194
うち女性	3	11	22	95
女性比	7.0%	31.4%	32.4%	49.0%

令和2年度部署別男女職員数（令和3年3月31日現在）

区分			男性職員		女性職員	
部署	職員数計	管理職計	職員数	管理職	職員数	管理職
総務課	18	1	11	1	7	
契約管理課	4	1	3	1	1	
防災交通課	5	1	4	1	1	
企画振興課	7	1	6	1	1	
税務課	14	1	11	1	3	
保健福祉課	28	3	13	3	15	
住民生活課	12	1	8	1	4	
子育て支援課	5	1	4	1	1	
保育所	26		1		25	
農林課	8	1	7	1	1	
水産課	4	1	4	1		
商工労働観光課	5	1	5	1		
建設課	14	1	14	1		
上下水道課	7	1	7	1		
環境課	12	1	12	1		
地域振興課	5	2	3	2	2	
町民福祉課	9	1	4		5	1
出納室	3	1			3	1
消防	42	6	42	6		
特別養護老人ホーム	17	1	5	1	12	
議会事務局	3	1	2	1	1	
選挙管理委員会	1	1	1	1		
農業委員会	2	1	1	1	1	
教育委員会	25	4	19	4	6	
幼稚園	12				12	
病院	52	9	22	8	30	1
合計	340	43	209	40	131	3

(5) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成28年度以降に出産した女性職員11名のうち育児休業を取得した職員の割合は100%であった。一方で同期間中に配偶者が出産した男性職員のうち育児休業を取得した者は0名であり取得率は0%であった。

今後も女性の育児休業取得率100%を目標とするとともに、男性職員の育児休業取得についても推進していく。

(6) 男性職員の配偶者出産休暇等の休暇取得率

配偶者出産休暇は、職員が配偶者の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合に、3日の範囲で取得できる特別休暇であり、令和元年度及び令和2年度では取得率70%であった。コロナ禍においては、病院への来院が規制されていたこともあり取得率が下がったが、今後は配偶者の出産休暇の取得率100%を目標とする。

4 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

3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、この取組は、町長部局、町議会事務局、町教育委員会、町選挙管理委員会、町監査委員事務局、町農業委員会、森町消防本部における共通した取組として位置付け、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) 男性職員の育児休業取得の推進

男性職員の育児参画を進めるため、次の2点を積極的に行い、組織としての支援を充実させる。

- ・配偶者の出産を控えたすべての職員に、育児休業、配偶者出産休暇等の利用促進に努める。
- ・男性職員の育児休業取得の促進を図るため、各職場や所属長から理解を得られるよう、必要な支援を行う。

(2) 管理的地位への女性職員の登用

- ・女性職員を対象として、外部研修の機会を拡大する。
- ・係長級、課長補佐級、管理職級の各役職段階において人材プールの確保に努めながら、人材育成を行う。
- ・仕事と子育てに励む女性職員の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることを周知する。