

# 菊陽町特定事業主行動計画

令和3年4月

# 菊陽町特定事業主行動計画

## 1 はじめに

菊陽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15条に基づき、菊陽町長、菊陽町議会議長、菊陽町教育委員会、菊陽町選挙管理委員会、菊陽町監査委員及び菊陽町農業委員会が共通のものとして策定する特定事業主行動計画である。

## 2 計画の目的

すべての職員の仕事と子育ての両立および女性職員の活躍を目的とし、あわせて仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を目指して、計画的かつ着実に推進するためにこの計画を策定します。

## 3 計画の期間

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。

## 4 本計画の推進体制

任命権者は、この計画を推進するため、進捗状況を確認し、必要に応じて改善策の検討を行います。

また、本計画を推進する上で、所属長の果たす役割は重要です。所属長は、職員の意識向上や職場環境の整備が責務であることを認識し、職員が仕事と子育てを安心して両立できる職場環境づくりを目指します。

## 5 本計画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、町議会事務局、町教育委員会、町選挙管理委員会、町農業委員会、町監査委員において、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。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、町議会事務局、町教育委員会事務局、町選挙管理委員会事務局、町農業委員会事務局、町監査委員事務局全体として、共通する改善すべき最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

### 【1】採用関係

#### ①取組を進めていく上での視点

採用者に占める女性職員の割合は、事業主ごとに様々であるが、公務部門においては、多くの女性が活躍できるよう、その入口となる女性職員の採用の拡大は当然ながら重要である。

公務に期待できる能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験の女性受験者、合格者の拡大に向け、職務の魅力等を伝えるための積極的な広報活動を実施する必要がある。

②現況の分析

●過去5年間における採用試験受験者数と採用職員数

区 分		平成 28		平成 29		平成 30		令和元		令和 2		合計	
		年度		年度		年度		年度		年度			
		受 験 者	採 用 者	受 験 者	採 用 者	受 験 者	採 用 者	受 験 者	採 用 者	受 験 者	採 用 者	受 験 者	採 用 者
行 政	男	46	4	30	4	21	3	15	4	20	6	132	21
	女	20	2	24	4	10	2	14	2	13	1	81	11
一般事務 (身体障がい者対象を含む)	男	9	1	9	1	4	1	7	0	59	4	88	7
	女	11	2	11	1	3	0	9	2	50	1	84	6
技 師 (土木・建築)	男	6	1	2	0	8	2	7	1	2	1	25	5
	女	2	1	1	1	0	0	3	0	0	0	6	2
保健師	男	-	-	-	-	0	0	0	0	1	0	1	0
	女	-	-	-	-	5	1	7	1	5	1	17	3
司 書	男	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1
	女	-	-	2	0	-	-	-	-	-	-	2	0
精神保健福祉士	男	-	-	-	-	-	-	4	1	-	-	4	1
	女	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	1
臨床心理士	男	-	-	-	-	-	-	2	0	-	-	2	0
	女	-	-	-	-	-	-	3	1	-	-	3	1
保育士	男	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	女	11	3	-	-	-	-	-	-	-	-	11	3
学芸員	男	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0	2	0
	女	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	1	0
調理師	男	-	-	1	1	1	0	-	-	1	0	3	1
	女	-	-	3	1	5	1	-	-	5	4	13	6
計	男	62	7	43	7	34	6	35	6	85	11	259	37
	女	44	8	41	7	23	4	37	7	74	7	219	33

●職員の女性の割合（令和3年4月1日現在）

区分	職員数		うち女性職員数		女性職員比率（％）	
	H27	R3	H27	R3	H27	R3
行政一般	170	197	41	58	24.1	29.4
保育士	33	26	31	23	93.9	88.5
調理師	17	16	17	15	100.0	93.8
合 計	220	239	89	96	40.5	40.2

●年代別職員数及び女性職員の割合（令和3年4月1日現在）

◆行政一般

年 齢	男性		女性		合計		女性の割合（％）	
	H27	R3	H27	R3	H27	R3	H27	R3
18～29	27	35	14	17	41	52	34.1	32.7
30～39	38	34	18	19	56	53	32.1	35.8
40～49	30	42	5	17	35	59	14.3	28.8
50～59	34	24	4	4	38	28	10.5	14.3
60～	-	3	-	2	-	5	-	40.0
計	129	137	41	58	170	197	24.1	29.4

◆保育士

年 齢	男性		女性		合計		女性の割合（％）	
	H27	R3	H27	R3	H27	R3	H27	R3
18～29	2	1	6	3	8	4	75.0	75.0
30～39	0	2	8	7	8	9	100.0	77.8
40～49	0	0	10	7	10	7	100.0	100.0
50～59	0	0	7	6	7	6	100.0	100.0
60～	-	0	-	0	-	0	-	-
計	2	3	31	23	33	26	93.9	88.5

◆調理師

年 齢	男性		女性		合計		女性の割合（％）	
	H27	R3	H27	R3	H27	R3	H27	R3
18～29	0	0	5	3	5	3	100.0	100.0
30～39	0	1	3	5	3	6	100.0	83.3
40～49	0	0	3	4	3	4	100.0	100.0
50～59	0	0	6	2	6	2	100.0	100.0
60～	-	0	-	1	-	1	100.0	100.0
計	0	1	17	15	17	16	100.0	93.8

本町における令和3年4月1日現在の女性職員の割合は、40.2％（平成27年度比0.3%減）であるが、行政一般職においては、29.4％（平成27年度24.1%）で5.3%の増加である。これは、過去5年間で退職者の男性職員の比率が高かったことがその要因である。

また、採用試験の状況であるが、過去5年間では受験者全体としては、女性の受験者数は、45.8%（保健師、保育士及び調理師を除く受験者数41.2%）となり、令和2年度までに、保健師、保育士

及び調理師を除く採用試験受験者総数に占める女性受験者の割合を40%以上とする数値目標を達成することができた。

新規採用職員についても、行政が34.4%（平成24年度～平成27年度比：34.8%）で0.4%と低くなったものの、一般事務が46.2%（平成24年度～平成27年度比：20.0%）で26.2%と大幅に増加したことにより、全体で47.1%（保健師、保育士及び調理師を除く受験者数37.5%）となり、令和2年度までに、保健師、保育士及び調理師を除く採用者に占める女性の割合を35%以上とする数値目標を達成することができた。

### ③今後の取組

- ア 職員採用については、女性の受験者数を増やすための啓発を進める。
- イ 職員が働きやすい職場環境の整備のため、ハラスメント等の意識啓発を進める。

### ④数値目標（現状維持）

- ア 令和7年度までに、保健師、保育士及び調理師を除く採用試験受験者総数に占める女性受験者の割合を40%以上とする。
- イ 令和7年度までに、保健師、保育士及び調理師を除く採用者に占める女性の割合を35%以上とする。

## 【2】 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

### ①取組を進めていく上での視点

女性職員の役職への登用を阻害する要因としては、育児による時間制約等により十分な職務経験が蓄積できないことやロールモデルとなる先輩職員が少ないこと等が考えられる。

キャリア形成を図るためには、職域拡大等による多様な職務機会の付与や、能力・意欲向上のための研修参加、女性職員の意欲向上、計画的な育成支援に努めることが重要である。

### ②現状と分析

#### ●役職別在職状況（令和3年4月1日現在）

区 分	総数		うち女性職員		女性比率（%）	
	H27	R3	H27	R3	H27	R3
町長部局 部長・課長級	21	22	1	0	4.8	0.0
議会事務局 部長・課長級	1	1	0	0	0.0	0.0
教育委員会 部長・課長級	4	5	0	0	0.0	0.0
選挙管理委員会 部長・課長級	0	0	0	0	—	—
農業委員会 部長・課長級	1	0	0	0	0.0	0.0
監査委員 部長・課長級	0	0	0	0	—	—
<b>管理職計</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3.7</b>	<b>0.0</b>

町長部局	課長補佐	9	11	0	3	0.0	27.3
議会事務局	課長補佐	0	0	0	0	—	—
教育委員会	課長補佐	0	2	0	0	—	0.0
選挙管理委員会	課長補佐	0	0	0	0	—	—
農業委員会	課長補佐	0	0	0	0	—	—
監査委員	課長補佐	0	0	0	0	—	—
<b>課長補佐計</b>		9	13	0	3	0.0	23.1
町長部局	係長	27	34	5	6	18.5	17.6
議会事務局	係長	1	1	1	1	100.0	100.0
教育委員会	係長	6	7	0	4	0.0	57.1
選挙管理委員会	係長	1	1	0	0	0.0	0.0
農業委員会	係長	0	1	0	0	—	—
監査委員	係長	0	0	0	0	—	—
<b>係長計</b>		35	44	6	11	17.1	25.0
<b>係長以上合計</b>		<b>71</b>	<b>85</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>9.9</b>	<b>16.5</b>

本町における管理的地位にある職員に占める女性職員はいなく、課長補佐級の女性職員は3人でその比率は23.1%（平成27年度比23.1%増）、係長級の女性職員は11人でその比率は、25.0%（平成27年度比7.9%増）となり、令和2年度までに、係長以上の職員に占める女性職員の割合を15%以上とする数値目標を達成することができた。

しかし、本町では、50歳以上の女性職員の数が非常に少ない状況であるため、ここ数年で管理的地位となる女性職員の割合を高めることは厳しい状況にあるが、その後の計画的な登用を進めていくための人材の育成を着実に進めていく必要がある。

### ③今後の取組

- ア 女性職員の育成を図るため、これまで配置していない多様なポストに積極的に配置する。
- イ 女性職員のみを対象とする外部研修に積極的に参加させる。
- ウ 係長・課長補佐、課長、部長の各段階における人材プールの確保に向けて人材育成を行う。

### ④数値目標

- ア 令和7年度年までに、係長以上の職員に占める女性職員の割合を25%以上とする。

## 【3】長時間勤務関係

### ① 取組を進めていく上での視点

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠である。中でも長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事、育児、介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となるものである。

時間に制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、男女を通じて長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行えるよう、事務事業の点検や見直し、業務の平準化等をより一層推進しながら、特に業務の効率化にあたっては、AIやRPAなどのICTの活用を検討していく。

## ②現況の分析

### ●職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（管理職、学校、保育所職員を除く）

平成26年度実績

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
1人当たりの超過勤務時間	18.3	16.1	12.9	13.6	11.4	22.1	11.6	14.8	21.2	10.1	14.0	18.1

令和元年度実績

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
1人当たりの超過勤務時間	36.4	15.6	16.7	27.5	11.5	13.2	12.5	15.5	10.0	13.2	15.2	29.5

### ●年次有給休暇の平均取得日数

(平成27年実績)

全職員	うち男性職員	うち女性職員
4.79日	4.53日	5.08日

(令和2年実績)

全職員	うち男性職員	うち女性職員
7.35日	6.98日	8.04日

令和元年度本町における一人当たりの各月ごとの超過勤務時間は、表のとおりである。

年度始に県議会議員選挙及び町議会議員選挙、7月に参議院議員選挙並びに年度末に県知事選挙が執行されたことに伴う時間外勤務が増加し、また、かなりの超過勤務期間が発生し、恒常化している部署も見受けられたため、令和2年度までに一人当たりの超過勤務時間を月平均8時間以下とする目標は達成できなかった。

また、年次有給休暇の平均取得日数についても、令和2年度までに年次有給休暇の平均取得日数を10日以上にする目標は達成できなかった。

## ③今後の取組

ア 本町においては、毎週水曜日をノー残業デーとしているが、この取組を積極的に推進し、早期退庁を勧奨する。

イ 職員の適正配置に努めるとともに、業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図る。

ウ 時間外勤務命令の上限設定及び所属長による職員の勤怠管理を徹底し、その要因を分析したうえで、時間外勤務の縮減に向けた対応を検討し、実行する。

エ ワーク・ライフ・バランス推進に資するため、所属長による効率的な業務運営や良好な職場づくりを推進しながら年次有給休暇の取得の促進を図る。

#### ④ 数値目標

ア 令和7年度までに年次有給休暇の平均取得日数を10日以上にする。

イ 令和7年度までに一人当たりの超過勤務時間を月平均10時間以下とする。

### 【4】家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

#### ①取組を進めていく上での視点

仕事と家庭の両立支援制度の導入は進んでいるものの、職員が当該制度を利用しながらワーク・ライフ・バランスを実現しつつ職場において活躍していくためには、いまだに障害がある場合が多い。

また、職場では、育児、家事、介護等の家庭責任のために男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい風土がある。こうした職場における性別役割分担意識や仕事と家庭の両立に対する理解が低い職場風土は、両立支援制度を利用する上での障壁や様々なハラスメントの背景にもなりやすい。

これからの急速な少子高齢化の時代においては、男女ともに、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加する。また、男性が育児、家事、介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性職員自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられる。

このため、管理的地位にある職員等に対する意識啓発のための取組や男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の取得促進等により、男性職員が家庭生活への関わりを深め、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備する必要がある。

#### ②現況と分析

##### ●平均継続勤務年数

(平成27年4月1日現在)

職員全体	男性職員	女性職員
15年9か月	15年11か月	15年4か月

(令和3年4月1日現在)

職員全体	男性職員	女性職員
13年10か月	14年9か月	12年8か月



●男女別育児休業取得率及び平均取得期間

(平成27年度)

	育児休業対象者	育児休業取得者	取得率	平均取得期間
男性職員	6人	0人	0%	—
女性職員	5人	5人	100%	11.3か月

(令和2年度)

	育児休業対象者	育児休業取得者	取得率	平均取得期間
男性職員	7人	0人	0%	—
女性職員	13人	13人	100%	11.2か月

●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状況

令和2年度 中に新たに 育児休業が 取得可能と なった男性 職員	配偶者出産休暇 を取得した職員 数	育児参加のため の休暇を取得し た職員数	配偶者出産休暇 又は育児参加の ための休暇を取 得した職員数 (D=B+C- 両休暇とも取得 した職員数)	配偶者出産休暇 と育児参加のため の休暇を合せ て5日以上取得 した職員数
	(A)	(B)	(C)	(D)
7人	2人	0人	2人	0人
	平均取得日数	平均取得日数	平均取得日数	平均取得日数
	1.5日	—	1.5日	—

本町における職員の平均勤続勤務年数については、平均13年10か月（平成27年度比1年11か月減）であり、男性職員が14年9か月（平成27年度比1年2か月減）、女性職員が12年8か月（平成27年度比2年8か月減）となっており、勤続年数の少ない職員が増加した。

育児休業については、女性職員は対象者全員が取得しており、平均取得期間は、11.2か月（平成27年度比0.1か月減）となっている。また、男性職員の取得の実績はない。

男性職員の配偶者出産休暇の取得率は3割で、取得者の平均取得日数は1.5日（平成27年度比0.5日増）となったが、令和2年度までに制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得率を70%以上とする目標は達成できなかった。また、育児参加のための休暇の取得実績もなかったため、令和2年度までに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率を20%以上とする目標は達成できなかった。

③今後の取組

ア イクメン、イクボスなどの男性職員の育児参加の啓発を推進する。

イ 男性職員が取得できる育児関連休暇等について庁内ネットワーク等で周知するとともに、子が生まれる男性職員だけでなく、職場全体の男性の育児参画に対する理解を深める。

④ 数値目標

ア 令和7年度までに制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得率を70%以上とする。

イ 令和7年度までに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率を20%以上とする。