

若狭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2年4月

若狭町

若狭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2年4月1日
若狭町
若狭町議会
若狭町教育委員会

若狭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、若狭町、若狭町議会、若狭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、平成2年4月1日から令和7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

本町では、関係各課が連携して、本計画の変更、取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行っていきます。

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、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、改善すべき状況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、議会事務局、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、分析を行った結果、課題に対応するものを掲げている。

【1】採用関係

① 取り組み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。

公務に期待され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・職員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

● 3年間における採用試験受験者と採用職員の実績

区 分		H30 年度		R01 年度		R02 年度		合計	
		受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者
一般事務職	男	8	1	2	1	10	3	20	5
	女	1	0	1	1	4	2	6	3
保育士	男	2	1	0	0	3	1	5	2
	女	4	0	0	0	4	2	8	2
保健師	男	0	0	0	0	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	1	1	1	1
医療職	男	0	0	0	0	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	2	2	2	2

● 職員の女性の割合（令和2年4月1日現在）

区分	全職員数（人）	うち女性	女性職員比率（%）
計	241	113	46.9

本町における令和2年4月1日現在の女性職員の割合は、46.9%という状況である。

医療職・保育士の殆どが女性職員であり占める割合が高いと考えられる。

③ 今後の取り組み

- ・ 地域の高等学校を対象とした採用説明を行う。
- ・ 仕事と子育てについて女性職員の声を聞き意見交換を行う場を設ける。

④ 数値目標

- ・ 現状の数値を確保し、採用者・女性職員割合50%を確保していく。

【2】配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

① 取り組みを進めていく上での視点

女性職員の登用を阻害する要因として、育児等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、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、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に参加させること、他市町村の事例等を通じて、女性職員の意欲向上、計画的な育成やキャリア形成支援に努めることが重要である。

② 現況と分析

●役職別在職状況（令和2年4月1日現在）

区分	総数（人）	うち女性 （人）	女性比率 （%）	うち一般行政職		
				総数（人）	うち女性（人）	女性比率（%）
町長部局課長級	12	1	8.3	12	1	8.3
議会課長級	1	0	0.0	1	0	0.0
教育委員会課長級	1	0	0.0	1	0	0.0
選管会課長級	—	—	—	—	—	—
農委課長級	—	—	—	—	—	—
監査委課長級	—	—	—	—	—	—
管理職計	14	1	7.1	14	1	7.1
町長部局補佐級	42	16	38.1	38	15	39.5
議会補佐級	—	—	—	—	—	—
教育委員会補佐級	3	0	0.0	3	0	0.0
選管会補佐級	—	—	—	—	—	—
農委補佐級	—	—	—	—	—	—
監査委補佐級	—	—	—	—	—	—
課長補佐級計	45	16	35.6	41	15	36.6
町長部局係長級	75	36	48.0	73	34	46.6
議会係長級	—	—	—	—	—	—
教育委員会係長級	4	1	25.0	4	1	25.0
選管会係長級	—	—	—	—	—	—
農委係長級	—	—	—	—	—	—
監査委係長級	—	—	—	—	—	—
係長級	79	37	46.8	77	35	45.5
合計	138	54	39.1	132	51	38.6

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1名で、女性比率は8.3%と非常に低い状況である。課長補佐級に占める女性比率は35.6%、係長級に占める女性比率は46.8%となっており、中間管理的な地位への登用は進んでいるものの、課長級への登用が進んでいない。この女性割合を高めるためには、昇任試験への受験の推進や女性管理職登用への理解推進が求められる。

③ 今後の取り組み

出産・子育てなど個々の女性職員の事情に応じて、育成方針を立てるなど、柔軟な人事プランを作成する。

女性職員対象とする研修や外部研修への派遣推進を行う。

各役職段階における昇任試験への受験推進を積極的に行う。

④ 数値目標

令和6年度までに、管理的地位にある職員に占める割合を、10%以上にする。

令和6年度までに、係長相当職以上の女性の割合を50%以上にする。

【3】長時間勤務関係

① 取り組み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發揮できるよう、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・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの生産性を高め、組織の競争力を高めることにも貢献するものであることから、これまでの価値観・意識を大きく改革するとともに、職場における仕事の抜本的な改革を進めることが重要である。

② 現況の分析

●職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間（令和元年度実績）

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
一人当たり 超過勤務時間	10	8	10	10	8	8	9	8	8	6	8	9

●年休取得の平均日数（令和元年実績） 6.3日

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。平均すると8.5時間程度となり決して多いとは言えない。しかしながら、職種間に偏りが見られるため、人員の配置や機構など抜本的な見直しも必要である。

年次休暇の平均取得日は、6.3日となっている。また、男性職員の育児休業取得については、実績がない。

③ 今後の取り組み

毎週水曜日のノー残業デーの取り組みを推進し、早期退庁を勧奨する。

「ゆう活」等による年次休暇の取得を推進し各職員への啓発を図る。

④ 数値目標

令和6年度までに、年次休暇の平均取得日を10日以上にする。

【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 取り組み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も多い。

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ものがある。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、男性が家事・育児・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り組み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、男性職員の家庭生活への関わりを推進すること、男女を問わず両立支援制度の利用時、育児休業等の取得中や復帰後の各段階を通じて職員の状況に応じたきめ細かい対応や配慮を行うこと等により、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（令和2年4月1日現在）

職員全体	男性職員	女性職員
19.7年	20.5年	18.8年

●男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（令和2年4月1日現在）

	育児休業対象者	育児休業中	復帰者	取得率	平均取得期間
男	1	0	0	0.0	—
女	1	1	0	100.0	1年6ヶ月

●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

令和元年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数 (A)	配偶者出産休暇を取得した職員数 (B)	育児参加のための休暇を取得した職員数 (C)	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わせて5日以上取得した職員数 (E)
1	0	0	0	0

継続勤務年数を見てみると、男性職員の平均20.5年に比べ、女性職員は18.8年となっている。これは、医療職の途中採用等勤務年数の短い女性職員が多いことが要因と考えられる。

男性職員の育児休業取得者、配偶者出産・育児参加休暇取得者については、実績がない。

③ 今後の取り組み

各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進を行う。特に男性の育児休業取得の促進に向けて、利用啓発を実施する。

④ 数値目標

令和6年度までに、配偶者出産休暇・育児参加休業を取得する男性職員の割合を1%以上にする。