

# 山北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月策定

山北町長  
山北町議会議長  
山北町選挙管理委員会  
山北町代表監査委員  
山北町農業委員会  
山北町教育委員会

山北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19条に基づき、山北町長、山北町議会議長、山北町選挙管理委員会、山北町代表監査委員、山北町農業委員会、山北町教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

## 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年間とします。

## 2. 女性職員の活躍の推進等に向けた体制整備等

本町では、女性職員一人一人が自己啓発を行い、自らが持つ個性と能力を十分に発揮できるよう、そして組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、平成28年4月に本計画を策定し、職員に占める女性管理職の割合、男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を数値目標として定め、具体的な取り組みを設定して推進してきました。

平成28年4月に策定した計画が令和3年3月31日に終了となることから、令和元年6月に公布された女性活躍推進法等の改正に伴う職場環境整備の新たな取り組みを示し、引き続き全ての職員が仕事と子育てを両立し、個々の個性と能力を十分に発揮できる職場環境の整備を推進していくため、新たな計画を策定しました。

本計画の策定、必要に応じての変更、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、公表等についての事務は、総務防災課庶務班で行います。

### 3. 女性職員の活躍等に関する状況把握、課題分析

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。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等の把握と分析を行いました。

#### ①採用関係

##### ●採用の女性割合（全部局）

（単位：人）

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
男性	2	6	1	6	1
女性	4	5	4	3	3
合計	6	11	5	9	4
女性割合	66.7%	45.5%	80.0%	33.3%	75.0%

##### ●職員の女性割合（全部局）

（各年4月1日現在）（単位：人）

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
男性	91	94	91	92	90
女性	59	59	59	58	56
合計	150	153	150	150	146
女性割合	39.3%	38.6%	39.3%	38.9%	38.4%

本町における女性の採用割合について、近年においては男性を上回る採用割合になっている年もありますが、過去に女性の採用が少ない年もあったことから、現在の女性職員の割合は4割程度という状況にあります。

採用試験における女性受験者・合格者の拡大に向けて取り組んでいくとともに、職員が仕事と家庭を両立させ、いきいきと仕事に取り組む環境づくりを推進していく必要があると考えられます。

## ②継続就業及び仕事と家庭の両立関係

### ●平均継続勤務年数の割合（男女の差異）（全部局）

（各年4月1日現在）（単位：年）

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
男性	18.0	16.8	16.8	15.6	16.0
女性	14.9	12.7	12.6	13.7	13.0
差（女－男）	△3.1	△4.1	△4.2	△1.9	△3.0

### ●男女別の育児休業取得率（全部局）

（単位：％）

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
男性職員	(対象2名) 0	(対象4名) 0	(対象3名) 0	(対象5名) 0	(対象4名) 0
女性職員	(対象3名) 100	(対象2名) 100	(対象3名) 100	(対象5名) 100	(対象3名) 66.7

### ●男性職員の配偶者出産休暇のための休暇取得率（全部局）

（単位：％）

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
	(対象2名)	(対象4名)	(対象3名)	(対象5名)	(対象4名)
配偶者出産休暇	83.3	58.3	88.9	60.0	25.0

平均継続勤務年数については、男女で目立った差はありません。男性職員の育児休業の取得については、現在までの実績はなく、配偶者出産休暇についても、取得していない職員がいるため、父親となる職員に対して、子育てに関する休暇等の制度を説明・周知を行っていく必要があります。職場においても子育てに関する休暇等を取得しやすい雰囲気づくりを行っていく必要があると考えられます。また、女性職員の育児休業については全員が取得できるよう取り組む必要があります。

### ③長時間勤務関係

#### ●職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間（全部局）

※管理職を除く職員の平均時間（単位：時間）

職員一人当たりの超過勤務時間	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間平均超過勤務時間
平成27年度	6.6	5.0	4.8	5.4	6.5	5.6	6.3	8.9	4.9	4.9	6.7	9.8	6.3
平成28年度	6.8	4.6	4.1	8.2	5.6	5.3	4.5	6.8	3.6	6.1	7.5	7.4	5.9
平成29年度	5.8	4.0	4.0	4.7	6.5	6.9	7.8	7.7	5.3	6.4	8.7	6.7	6.2
平成30年度	5.8	4.4	4.0	6.7	6.7	4.7	8.0	7.3	4.3	5.6	9.2	10.0	6.4
令和元年度	8.4	4.9	4.5	8.2	7.8	5.9	23.0	8.6	4.2	5.9	8.2	6.3	8.0

職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間は表のとおりで、平均すると6時間程度となりますが、職種・配置により偏りがみられ、長時間の勤務となっている所属もあることから、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行うことができるよう、人員の配置や業務分担の見直しの検討、職員一人一人が事務改善に取り組んでいく必要があると考えられます。

### ④配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

#### ●管理的地位にある職員に占める女性割合（全部局）

（各年4月1日現在）（単位：人）

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
女性管理職数	1	2	2	2	2
全管理職数	17	18	18	18	18
女性割合	5.9%	11.1%	11.1%	11.1%	11.1%

●各役職段階にある職員に占める女性割合（全部局）

（各年4月1日現在）（単位：人）

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
副主幹級以上の 女性職員数	24	23	21	20	20
副主幹級以上の 職員数	71	67	65	68	69
女性割合	33.8%	34.3%	32.3%	29.4%	29.0%

令和2年4月1日現在における管理的地位にある職員に占める女性職員は2名で、女性割合は11.1%、副主幹級以上に占める女性割合は29.0%と低い状況となっていることから、女性職員が活躍し、自身のキャリア形成が可能となるよう、多様な職務機会や研修機会の付与等を行っていく必要があると考えられます。

#### 4. 女性職員の活躍等の推進に向けた取組み

平成28年4月に策定した計画にて設定した数値目標である【1】管理的地位への女性職員の登用における管理的地位にある職員に占める女性割合については、目標である11.0%を達成していますが、副主幹以上の女性職員の割合、【2】男性職員の配偶者出産休暇取得の促進については未達成となっています。

今後は、**3. 女性職員の活躍等に関する状況把握、課題分析**の結果を踏まえ、女性職員の活躍等を推進するため、次のとおり目標を設定し取り組んでいきます。

##### 【1】女性職員の採用とキャリア形成支援

数値目標：管理的地位にある職員に占める女性割合 20.0%以上  
副主幹級以上の女性割合 40.0%以上

##### ① 採用試験受験者の女性割合

女性職員が安心して働き易く、仕事と子育ての両立ができる職場環境を整備し、採用試験の女性受験者の確保に努めます。

##### ② 管理的地位への女性職員の登用

女性職員の職域拡大を図り、将来の管理職候補となるべき女性職員を育成していくため、多様な職務機会や研修機会の付与、職員配置等を考慮し、公正な人事評価に基づき管理的地位への登用を推進します。

## 【2】働きやすい職場環境の整備

数値目標：時間外勤務の上限（年 360 時間）を超える職員 0人  
男性職員の配偶者出産休暇取得割合 80%以上

### ① 超過勤務の縮減

所属長等が、部下の時間外を含めた勤務時間を意識したうえで、所属の業務を整理して仕事を割り振り、適切な進捗管理、具体的な指示を行うことで、業務の効率化を図り、超過勤務の縮減に取り組むとともに、人員配置や業務分担の見直し、職員一人一人が事務改善の意識を持つことで、生産性の高い職場づくりに努めます。

### ② 男性職員の配偶者出産休暇取得の促進

共働き世帯が増加する中で、女性が職場において活躍するためには、男性職員の育児参加が重要となります。父親となる職員に対して、子育てに関する休暇等の制度を説明・周知し、職場においても男性職員が子育てに関する休暇等を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

### ③ 休暇の取得の促進

年次有給休暇や子育て支援のための休暇は、職員にとって仕事と子育ての両立を図るうえで、また全ての職員にとっても心身の疲労を回復させ、労働力の維持・向上を図るうえで、計画的に取得を促進する必要があります。そのためにも、職員個々の休暇に対する意識改革を図ることに努めます。

### ④ ハラスメント防止対策の整備

「山北町職員のセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止に関する要綱」に基づき、ハラスメントのない職場づくりに努めるとともに、職員に周知し、相談（苦情を含む）の内容や状況に応じ、適切に対応できるようハラスメント防止体制の強化を図ります。

## 5. 情報の公表

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第 21 条により、次の情報について公表を行います。

### 【1】職業生活における機会の提供に関する実績

- ①採用した職員に占める女性職員の割合
- ②採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

- ③職員に占める女性職員の割合
- ④管理職に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合
- ⑤機会の提供に資する制度の概要

**【2】職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績**

- ①継続勤務年数の男女差
- ②男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況
- ③男性職員の配偶者出産休暇取得率及び取得日数の分布状況
- ④超過勤務の状況
- ⑤年次休暇等の取得状況