

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
田 尻 町

1. 計画の目的

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。）が平成 27 年 9 月に制定されました。この法律は、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、社会経済状況の変化に対応できる豊かで活力のある社会の実現を目的としています。法第 19 条では、国、地方公共団体の機関等からなる特定事業主は特定事業主行動計画を定めなければならないとされており、本町では、平成 28 年 3 月に同年 4 月から令和 3 年 3 月までの 5 年間を計画期間とする「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定しました。同法の期限は令和 8 年 3 月までとなっており、令和 3 年 4 月から引き続き女性の職業生活における活躍の推進を図るため、職員団体と協議のうえ、田尻町における「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定します。

2. 計画期間

計画期間は、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。

3. 計画の推進体制

- (1) この計画は、部長会議、課長会議が中心となって推進し、担当は秘書課とします。
- (2) 秘書課は、この計画の実施状況を把握し、関連する法律改正等で必要があれば適宜見直しを図ります。
- (3) この計画を職場全体に周知するとともに、職場を挙げて取り組む風土づくりに取り組みます。
- (4) この計画が効果的に実施できるよう、男女共同参画を担当する部門との連携を図ります。

4. 前計画の数値目標状況

前計画（平成 28 年 4 月から令和 3 年 3 月までの 5 年計画）で定めた数値目標に対する状況は、次のとおりです。

目標 1 令和 2 年度までに、女性の採用試験（事務職）の受験者数を、平成 26 年度実績（9 人）より引上げ、受験者総数に占める女性割合を 25%以上にする。

⇒平成 27 年度実績：該当なし

平成 28 年度実績：26 人 21.8%

平成 29 年度実績：41 人 27.5%

平成 30 年度実績：12 人 23.5%

令和 元年度実績：7 人 36.8%

目標 2 令和 2 年度までに、職員の年間平均超過勤務時間を、平成 26 年度実績（77.6 時間）から 1 割以上縮減し、年 70 時間以下にする。

⇒平成 27 年度実績：76.5 時間

平成 28 年度実績：72.0 時間

平成 29 年度実績：85.3 時間

平成 30 年度実績：84.0 時間

令和 元年度実績：84.7 時間

目標 3 令和 2 年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成 26 年度の実績（12%）より引上げ、15%以上にする。

⇒平成 27 年度実績：12.0%

平成 28 年度実績：14.3%

平成 29 年度実績：17.9%

平成 30 年度実績：16.7%

令和 元年度実績：15.2%

目標 4 令和 2 年度までに、男性職員の出産（職員の妻の出産）休暇の取得割合を、平成 26 年度実績（33.3%）より引上げ、50%以上にする。

⇒平成 27 年度実績：該当なし

平成 28 年度実績：該当なし

平成 29 年度実績：100.0%

平成 30 年度実績：該当なし

令和 元年度実績：100.0%

5. 現状と課題

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第 2 条に基づき、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、次のような課題が見受けられた。

- (1) 採用試験の受験者総数に占める女性割合が依然として低い。
- (2) 超過勤務実績が目標に反し、増加している。
- (3) 女性の平均継続勤務年数が男性と比べ短い。
- (4) 管理的地位にある職員の占める女性割合が依然として低い。

6. 女性職員の活躍の推進に向けた目標及び目標を達成するための取組内容

田尻町では、先述した課題と前計画の数値目標に対する結果を勘案し、女性の活躍の進捗状況を示す最も端的な指標である女性職員の登用に関する目標及び女性職員が活躍できる職場作りとして、男女の別を問わず、相互の協力の下、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たすことができる環境の整備に向けた目標を設定することとし、その達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

目標 1

令和 7 年度までに、女性の採用試験（事務職）の受験者総数に占める女性割合を 40%以上にする。

<取組内容>

令和 3 年 8 月～ 田尻町の魅力や女性職員の声等の紹介などにより、誰もが活躍できる職場であることをホームページで広報する。

令和 3 年 8 月～ 採用説明会等の採用関連業務に女性職員を活用し、田尻町の魅力を伝える。

目標 2

令和 7 年度までに、職員の年間平均超過勤務時間を、年 70 時間以下にする。

<取組内容>

令和 3 年 4 月～ 全庁において職員の業務分担の見直しを行い、各職員の業務量の平準化を図る。

令和 3 年 4 月～ 管理職員が各職員の超過勤務時間の把握に努め、必要に応じ面談を行うなど、定時退庁の習慣化を図る。

目標 3

令和 7 年度までに、男性の平均継続勤務年数に対する女性の平均勤続年数の差を縮小する。

<取組内容>

令和 3 年 4 月～ 気軽に育児や介護に係る相談ができる体制を整え、それぞれに合った支援制度の説明を行い、継続就業に繋げていく。

目標 4

令和 7 年度までに、管理的地位にある職員に占める女性の割合を 20%以上にする。

<取組内容>

令和 3 年 4 月～ 今後も、女性職員を固定的な性別役割分業意識にとらわれず、多様なポストに積極的に配置するとともに、個々の能力を発揮できる配置に努める。

目標 5

令和 7 年度までに、対象となる全ての男性職員が、妻の出産休暇及び育児参加休暇を合わせて 5 日以上取得する。

<取組内容>

令和 3 年 4 月～ 妻の出産休暇及び育児参加休暇の積極的活用の啓発活動を行う。

目標 6

令和 7 年度までに、男性の育児休業取得者を増やす。

令和 3 年 4 月～ 育児休業制度に関する啓発活動を積極的に行い、男性の育児休業
に対する知識を広めていく。