

**女性活躍推進法に基づく  
特定事業主行動計画  
(第2期)**

令和3年4月  
皆 野 町

## 皆野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4月1日  
皆野町長  
皆野町議会議長  
皆野町選挙管理委員会  
皆野町代表監査委員  
皆野町教育委員会  
皆野町農業委員会  
皆野町公平委員会

皆野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、皆野町、皆野町議会、皆野町選挙管理委員会、皆野町監査委員、皆野町教育委員会、皆野町農業委員会、皆野町公平委員会が策定する特定事業主行動計画である。

当町では、平成28年4月に法に基づく特定事業主行動計画を策定し、令和3年3月までを計画期間として各種取り組みを行ってきたところである。令和4年4月から引き続き、職業生活において女性の能力を十分に発揮できる環境を整備し、女性が仕事と家庭を両立できるよう、より一層の取り組みの推進を図るため、第2期の計画を策定するものである。

### 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、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、皆野町特定事業主行動計画推進委員会を設置し、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する。

### 3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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、教育委員会事務局、農業委員会事務局、公平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、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局、公平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】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（%） |
|-----|-------|---------|---------|
| 課長級 | 12    | 1       | 8.3     |
| 主幹級 | 12    | 1       | 8.3     |
| 主査級 | 23    | 13      | 60.0    |
| 合計  | 44    | 14      | 31.8    |

本町における管理的地位（課長級）にある職員に占める女性比率は8.3%、主幹級に占める女性比率は8.3%、主査級に占める女性比率は60.0%の状況である。管理的地位にある職員の女性割合を高めるためには、下位の人材を計画的に育成することが求められる。

### ③今後の取り組み

- ・女性職員のみを対象とする研修や外部研修（人づくり広域連合等）への派遣を行う。
- ・女性職員の意欲と能力の把握に努め、育児中などの家庭環境に関わらず、個人の経験を積み重ねることができるような人事異動や人員配置に努める。
- ・主幹級や主査級に属する女性職員に対し研修や会議への積極的な参加を促し、スキルアップの機会を提供するとともに、管理職となるべき素養の育成を図る。
- ・出産・育児や介護等により長期間休業した女性職員が、滞りなく復職できるような支援体制を整え、キャリア中断の不安を払拭し、就業を継続しやすい職場環境の整備を行う。

### ④数値目標

- ・令和7年度までに、主幹級以上の女性職員の割合を30%以上にする。

## 【2】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ものである。

全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、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

#### ●職員の超過勤務時間（令和2年度実績）

|             |           |
|-------------|-----------|
| 一人当たり超過勤務時間 | 平均7.2時間/月 |
|-------------|-----------|

本町における一人当たりの各月ごとの超過勤務時間は、6.9時間となっている。なお、部署による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が必要である。

### ③今後の取り組み

- ・ノー残業デーの取り組みを推進し、早期退庁を勧奨する。
- ・職員の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。

### ④数値目標

- ・令和7年度までに、令和2年度実績（月7.2時間）から10%以上引下げる。

## 【3】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が重要である。

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

#### ●過去3年間における採用試験受験者と採用職員の実績

| 区 分            |   | 平成30年度 |     | 平成30年度<br>(追加募集) |     | 令和元年度 |     | 令和2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 | 受験者 | 採用者 |
| 一般事務職          | 男 | 3      | 2   | 16               | 3   | 5     | 2   | 17    | 2   | 41  | 9   |
|                | 女 | 1      | 1   | 6                | 1   | 4     | 2   | 12    | 4   | 23  | 8   |
| 保健師            | 男 | —      | —   | —                | —   | 0     | 0   | 1     | 1   | 1   | 1   |
|                | 女 | —      | —   | —                | —   | 1     | 1   | 1     | 0   | 2   | 1   |
| 一般事務職<br>(学芸員) | 男 | 1      | 1   | —                | —   | —     | —   | —     | —   | 1   | 1   |
|                | 女 | 0      | 0   | —                | —   | —     | —   | —     | —   | 0   | 0   |
| 合 計            | 男 | 4      | 3   | 16               | 3   | 5     | 2   | 18    | 3   | 43  | 11  |
|                | 女 | 1      | 1   | 6                | 1   | 5     | 3   | 13    | 4   | 25  | 9   |

●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  | 98      | 35   | 35.7      |

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、35.7％という状況である。その背景には、保健師・幼稚園教諭として勤務する女性職員が多く、採用した職員に占める女性職員の割合が高いことが考えられる。

③今後の取り組み

- ・職員採用合同説明会等において、仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることを広報する。
- ・女性職員との意見交換の場を設け、女性が働きやすい職場環境の整備に努める。

④数値目標

- ・令和7年度までに、女性の採用試験の受験者数の受験者総数に占める女性割合を40％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風土がある。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することは、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等の取得促進により、男性職員の家庭生活への関わりを推進することや、男女を問わず両立支援制度を利用した職員に対し、育児休業等の取得中や復帰後の各段階を通じて状況に応じたきめ細かい対応や配慮

を行うことにより、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   |
|--------|--------|--------|
| 13年3ヶ月 | 13年6ヶ月 | 12年6ヶ月 |

### ●男女別の育児休業取得状況（令和2年度実績）

| 休業者の内訳 | 育児休業 |      | 取得率  |
|--------|------|------|------|
|        | 総数   | うち新規 |      |
| 男性     | 1    | 1    | 100% |
| 女性     | 3    | 2    | 100% |

### ●男性職員の配偶者出産休暇及び育児休暇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                                | 1                   | 1                      | 1  | 1                                      |

継続勤務年数を見てみると、男性職員の平均12年3ヶ月に対し女性職員は平均11年9ヶ月となっており、その差は約3ヶ月間と比較的少ない状況である。また、男性職員の配偶者出産・育児参加休暇取得者は増加傾向にある。なお、令和2年度中に男性職員初の育児休業の取得があった。

## ③今後の取り組み

- ・組織として、イクメン・イクボスなど男性職員の育児参画を推進する。
- ・出産を控えている全ての職員に対し、管理職員（又は総務課）による面談を行い、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。

- ・男性の育児休業取得の促進に向けて、職員研修を実施する。

#### ④数値目標

- ・令和7年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を10%以上にする。
- ・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、育児参加のための休暇の取得割合を50%以上にする。

### 用語の解説

#### ●ロールモデル

役割を担うモデル。模範。手本。

#### ●ワーク・ライフ・バランス

「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる」ことを指す。

#### ●イクメン

育児に積極的な男性。

#### ●イクボス

男性の従業員や部下の育児参加に理解のある経営者や上司。