

錦江町
特定事業主行動計画
(第2期)



令和3年3月策定

錦江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18日

錦江町長

錦江町議会議長

錦江町教育委員会

錦江町農業委員会

錦江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、錦江町長、錦江町議会議長、錦江町教育委員会、錦江町農業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、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

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、各課等におけるチームリーダー等を構成員とした行動計画策定・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している。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた現状把握及び数値目標

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条及び第1期計画に基づき、町長部局、町議会事務局、町教育委員会事務局、町農業委員会事務局において、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結果、女性職員の活躍を推進するため最も大きな課題に対応する目標を次のとおり設定する。

(1) 現状把握

本計画の作成にあたり、第1期計画において目標に掲げた項目、並びに内閣府令第2条に基づき、把握した項目は次のとおりです。

① 管理的地位及びチームリーダーの地位にある職員に占める女性職員の割合

【目標】 令和2年度までに管理職的地位にある職員のうち女性の割合を14.28%以上、チームリーダーの地位にある職員のうち女性の割合を30%以上

【実績】 管理職的地位（課長職）にある女性職員は、平成29年度では15.4%でしたが、令和2年度では、0%となっています。また、チームリーダーの地位にある女性職員は、平成28年度では20%でしたが、令和2年度は5.9%となっており、管理職的地位、チームリーダーの地位にある女性職員ともに計画目標には未だ届いていない状況となっています。

区分	H28	H29	H30	H31	R2
課長	7.1%	15.4%	14.3%	7.1%	0%
チームリーダー	20.0%	0%	0%	0%	5.9%

② 一般事務職の採用職員に占める女性の割合

【目標】 令和2年度までに採用職員の女性の割合：40%以上

【実績】 平成28年度から令和2年度までの5年間において、新たに採用した正職員数15人のうち女性職員は7人で46.7%を占めています。目標の40%以上は達成していますが今後も維持できる取り組みが重要です。

年度	H28	H29	H30	H31	R2
採用割合	33.3%	66.7%	100%	0%	50%

③ 男女別の育児休業取得率

平成27年度から令和元年度までの5年間における男女別の育児休業取得率は、女性職員が100%取得している一方で、男性職員の取得率は、16.7%と大幅に低い状況です。

年度	男性職員		女性職員	
	対象者	取得率	対象者	取得率
H27	6人	16.7%	2人	100%
H28	4人	0%	1人	100%
H29	2人	0%	3人	100%
H30	1人	0%	0人	0%
R1	2人	0%	0人	0%

④ 超過勤務の状況

過度な時間外勤務は、職員の生産性や健康面に影響を与える要因となり、育児や家事等への参加も妨げます。職員の働き方や、事務の見直しや改善、職員の意識改革などに取り組んでいく必要があります。

年度	H27	H28	H29	H30	R1
職員1人当たりの月平均時間	3.1時間	4.0時間	4.0時間	5.0時間	4.1時間

⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合および平均在職年数（R2.4.1現在）

役職段階別の女性職員の割合のうち、管理職の職員に占める女性の割合は高いとは言えない状況にありますが、主幹級は増加傾向にあります。また、女性職員数の割合は、平成28年度では、21.9%でしたが、令和2年度では0.93ポイント増加し、22.86%となっております。

区分	職員数			職員の割合		平均在職年数 (男)	平均在職年数 (女)
	男性	女性	合計	男性	女性		
課長級	14人	0人	14人	100%	0%	34年	0年
チームリーダー	16人	1人	17人	94.12%	5.8%	30年	31年
主幹	14人	9人	23人	60.87%	39.13%	23年	26年
係長	24人	5人	29人	82.76%	17.24%	20年	24年
主査	4人	1人	5人	80.00%	20.00%	6年	5年
主事	9人	8人	17人	52.94%	47.06%	3年	3年
計	81人	24人	105人	77.14%	22.86%	23年	18年

(2) 目標

- ① 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、令和2年度の実績より14.28%以上、チームリーダーの地位にある職員に占める女性の割合を令和2年度の実績の5.9%より、20%以上引き上げ、30%以上にする。
- ② 令和7年度までに、採用者の女性割合40%以上を維持する。
- ③ 令和7年度までに、男性職員の育児休業の取得率10%、育児参加の特別休暇制度の取得率20%以上にする。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組内容

3. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、第1期から継続するものも含め、次に掲げる取組を実施する。

- ① 女性職員を人事、企画、議会担当等、登用、配置の少なかった分野にも積極的に配置します。(平成29年度から継続)
- ② 係長・主幹・チームリーダーの各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行います。(平成29年度から継続)
- ③ 新規採用職員の採用人数の見直しとともに、女性が活躍できる職場であることをホームページ等で広報する。(平成28年度から継続)
- ④ 業務分担の見直しや職場内での応援体制の整備を図り、ノー残業デー等の実施により、超過勤務の縮減に取り組みます。(令和3年度から)
- ⑤ 子育ては男女が協力して行うものとの視点に立った、仕事と子育ての両立への支援へ向けて、休暇・休業制度の周知と相談体制の充実、必要に応じ事務分担の調整など環境整備に努めます。(令和3年度から)