

令和3年4月1日

久山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

久山町長
久山町議会議長
久山町教育委員会
久山町選挙管理委員会
久山町監査委員
久山町農業委員会

久山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、久山町長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、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。

(1) 長時間勤務についての課題

長時間勤務については、各部署において隔たりがあり男性女性を問わず、特定の者に超過勤務が集中することを防ぐ必要がある。全ての職員が十分に能力を発揮できるように、全ての職員の超過勤務を見直し、業務の簡素化・合理化を図り、職場環境を改善して、職員一人一人の価値観や意識を大きく改革することが重要である。

- ① 令和3年度から令和8年度までの間、毎週水曜日のノー残業デイに定時退庁する職員の割合を毎年度80%以上にする。

- ②令和 8 年度までに、職員の年次休暇の平均取得率を 10 日以上にする（令和元年度実績：8 日 2 時間 49 分）。
- ③令和 8 年度までに、年次休暇を 50%以上（10 日以上）取得する職員の割合を 40%以上にする（令和元年度実績：31.8%）。

（2）配置・育成・教育訓練及び評価・登用についての課題

女性のキャリア形成については、育児等により十分な職務経験を蓄積できないことがあげられる。しかしながら、多様な職務機会の付与を行い、能力向上のための研修に参加させるなど、女性職員の意識向上を図り、計画的な人材育成やキャリア形成支援に努める。

- ① 令和 8 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 30%以上にする（令和元年度実績：27.6%）。
- ② 令和 8 年度までに、本庁係長相当職以上の女性職員の割合を 40%以上にする（令和元年度の実績：38.2%）。

（3）仕事と私的時間の両立についての課題

仕事と私的時間の両立について、職員一人ひとりが職務に精錬し責任を果たしたうえで、私的時間を充実させることは大切である。なお、今後、さらに少子高齢化社会が進展することから、男女ともに育児・介護に携わる職員が増加することが予測され、職員が継続して就業しつつ、家庭生活の責任を果たすことが重要となっている。しかしながら、育児においては、子どもの学校行事や病気の時の世話等、育児休業を取得する職員は女性に限られているため、男性の育児参加を促す必要がある。また、自己啓発学習や自己研鑽に積極的に取り組む時間の確保も必要である。

このため、男性が育児休業を取得することができるよう、業務遂行体系の見直しを行い、男女を問わず両立支援制度の利用促進や育児休業取得後の職員の状況に応じた対応や配慮を行うことにより、育児や介護を担う職員が活躍できる職場環境を整備する。

- ① 令和 8 年度までに、短期の育児休業を取得する男性職員の割合を 10%以上にする（令和元年度実績：0%）。
- ② 令和 8 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、看護休暇の取得割合を 20%以上にする（令和元年度実績：100%）。

資料

① 採用した職員に占める女性職員の割合

年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
採用数 (人)	6	3	7
女性数 (人)	2	1	2
採用率 (%)	33	33	28

② 平均勤続年数 (令和 2 年 4 月 1 日現在)

男性平均勤続年数 18.3 年

女性平均勤続年数 16.2 年

③ 職員一人当たりの超過勤務時間(令和元年度)

月	男性平均	女性平均
4 月	28.75	11.64
5 月	11.88	10.82
6 月	16.22	13.68
7 月	18.53	14.64
8 月	11.56	53.68
9 月	15.59	9.93
10 月	14.00	10.39
11 月	13.91	7.72
12 月	13.06	8.00
1 月	15.41	8.14
2 月	11.59	11.10
3 月	13.81	9.54

④ 管理的地位にある職員に占める女性職員

	令和元年度	令和 2 年度
全体数	26	29
女性人数	8	9
比率	32.50%	31.03%

⑤ 各役職別段階にある職員に占める女性職員の割合

	全対数	うち女性数	女性比率
課長級	13	3	23.08%
課長補佐級	14	5	35.71%
係長級	13	9	69.23%
合計	40	17	42.50%

⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

	令和元年度	令和2年度
男性の育児休業対象者数	1	2
取得者	0	0
取得期間	0	0
女性の育児休業対象者数	5	7
取得者	5	7
取得期間	1年4か月	1年5か月

⑦ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得状況

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	(うち) 配偶者出産休暇を取得した職員数	(うち) 育児参加のための休暇を取得した職員数
2	2	0

⑧ セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

令和2年度に「久山町職員のハラスメントの防止等に関する規程」を公布・施行済。

3 女性職員の活躍推進に向けた目標を達成するための取組み及び実施時期

2 で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組みを実施する。

(1) 長時間勤務に対する取組み

- ① 超過勤務の縮減に向け、町長訓示や庁内連絡会議の場において通達を行う。
- ② 水曜日の定時退庁日を強化するとともに、その他の勤務日においても管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する。

③ ワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した取組みを行う。

(2) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用に対する取組み

① 出産・子育てなど女性職員の事情を勘案した人材育成方針の見直しに取り組む。

② 係長・課長補佐・課長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う。

③ 人事評価制度の面接を通じて自己啓発を促す相談・アドバイスをを行う。

(3) 継続就業及び仕事と家庭の両立に対する取組み

① 出産を控えている全ての男女に対し、人事担当部局による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、看護休暇）の活用促進や制度に関する助言を行う。

② 育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資するため町情報の提供、所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を継続して行う。

(4) その他

女性職員の活躍推進に向けた取組みに係る庁内現状についての調査や職員へのアンケート等を適宜実施し、本計画に定める目標達成のための課題解決に取り組む。