

女性活躍推進法に基づく  
特定事業主行動計画

令和3年4月  
御代田町



# 御代田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  
御代田町  
御代田町議会  
御代田町教育委員会  
御代田町農業委員会  
御代田町選挙管理委員会  
御代田町監査委員

御代田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、「女性活躍推進法」という。）第19条に基づき、御代田町長、御代田町議会議長、御代田町教育委員会、御代田町農業委員会、御代田町選挙管理委員会及び御代田町代表監査委員が策定する特定事業主行動計画とします。

## I 総論

### 1. 策定の経過と目的

平成27年8月に女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる社会を実現するために「女性活躍推進法」が制定されました。

この法律では、女性が仕事へのモチベーションを更に高め、家庭生活との両立を図りながら、生き生きと職業生活を営める職場環境づくりに向けた取り組みを『特定事業主行動計画』として策定し、実施することとされています。

当町のすべての職員が、仕事と家庭生活を両立できる職場環境の整備を図るとともに、働き方改革の実現等により女性職員の活躍を推進することで、柔軟・効率的に機能する職場づくりや、多様な人が働きやすい魅力ある職場づくりにつなげるため本計画を策定し、今後の取り組みを進めるものです。

### 2. 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。

なお、社会情勢の変化に対応するため、必要に応じて計画を見直します。

※女性活躍推進法 …… 平成28年度から令和7年度までの10年間の時限法

### 3. 対象職員

この行動計画は、任用の形態にかかわらず、すべての職員を取り組みの対象とします。ただし、本計画に定める目標（数値目標）については、正職員を対象とします。

### 4. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

- (1) 本計画の総合的かつ継続的な推進を担当する所管課を総務課とし、総務課は職員にグループウェア等により計画を広く周知するとともに、女性職員の活躍の推進に関する情報を提供します。
- (2) 各課長等は、本計画の趣旨及び内容を十分認識し、所属職員に対して本計画に掲げる行動計画を促進するとともに、所属職員の仕事と子育ての両立を図ることができるような職場の雰囲気醸成に努めます。
- (3) 本計画を効果的に推進するために、各課長等はそれぞれの職場における本計画の実施状況を点検することとします。また、取り組みに対する推進状況や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直しを図ります。

## Ⅱ 状況把握と課題分析

### 1. 長時間勤務に関する事項

#### (1) 職員の時間外勤務時間の状況

各月ごとの平均時間外勤務時間については、45 時間を超える月はありません。一方、選挙の実施や台風による災害対応、また、部署ごとの業務繁忙期に時間外勤務が多くなる傾向があり、一時的に月 45 時間を超える時間外勤務をした職員がいます。

○職員一人あたりの平均時間外勤務時間（年度別）（単位：時間）

	平成 29 年度		平成 30 年度		平成 31 年度 (令和元年度)	
	月平均	年間超勤 時間数	月平均	年間超勤 時間数	月平均	年間超勤 時間数
本庁 勤務職員	7.8	43.9	8.0	58.4	10.0 (8.8)	68.7 (56.7)
本庁外 勤務職員	10.3	71.6	10.1	71.1	9.0 (8.9)	75.2 (74.7)
全体	8.8	55.2	8.6	61.5	9.8 (8.8)	70.3 (61.1)

※平成 31 年度（令和元年度）の（ ）は 10 月台風災害対応を除いた時間

○職員一人あたりの平均時間外勤務時間（令和元年度・各月）

（単位：時間）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
本庁 勤務職員	7.6	8.9	5.5	11.7	6.8	8.8
本庁外 勤務職員	7.4	8.1	8.2	16.0	6.0	11.1
全 体	7.5	8.7	6.0	13.0	6.6	9.4

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年平均
本庁 勤務職員	23.5 (8.5)	5.6	9.4	8.3	12.9	11.7	10.0 (8.8)
本庁外 勤務職員	7.6 (6.8)	20.6	4.8	5.2	7.3	5.3	9.0 (8.9)
全 体	19.4 (7.9)	11.1	7.7	7.4	11.0	9.6	9.8 (8.8)

○月 45 時間を超える時間外勤務をした職員数

（単位：人）

	平成 29 年度			平成 30 年度			平成 31 年度 (令和元年度)		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
本庁 勤務職員	2 (48)	3 (34)	5 (82)	2 (51)	1 (28)	4 (79)	3 (46)	2 (35)	5 (81)
本庁外 勤務職員	0 (9)	0 (23)	0 (32)	0 (9)	0 (20)	0 (29)	0 (9)	0 (20)	0 (29)
合計	2 (57)	3 (57)	5 (114)	2 (60)	1 (48)	3 (108)	3 (55)	2 (55)	5 (110)

※（ ）は対象人数

## (2) 年次有給休暇の取得状況

年次有給休暇は、年間平均取得日数を10日とすることを取組目標としていますが、令和元年の年次有給休暇の年間平均取得日数は8.5日となり、毎年概ね同水準で推移しています。

また、働き方改革に伴う労働基準法の改正により、民間企業においては年5日の年次有給休暇の取得が義務化されました。当町における令和元年の年間取得日数5日未満の職員は、全体の16.7%と職員間での年次有給休暇の取得状況に差があります。

	平成29年	平成30年	平成31年 (令和元年)
取得日数	8.3日	9.1日	8.5日
取得率	42.1%	44.5%	43.1%

## 2. 就業継続及び仕事と家庭の両立

### (1) 自己都合による退職者の割合

自己都合による退職者は、女性職員が男性職員の割合を上回っていますが、男女間で大きな差はありません。

年代的には、20代及び30代の職員の自己都合による退職者が多い傾向があります。

○年度別・性別別退職者数

	平成29年度	平成30年度	平成31年度 (令和元年度)
男性	3人	7人	0人
対象人数	78人	79人	75人
退職率	3.8%	8.9%	0.0%
女性	5人	7人	2人
対象人数	63人	61人	64人
退職率	7.9%	11.5%	3.1%
合計	8人	14人	2人
対象人数	141人	140人	139人
退職率	5.7%	10.0%	1.4%

○年代別・性別別退職者数  
平成 29 年度

	10代	20代	30代	40代	50代
男 性	0人	2人	1人	0人	0人
対象人数	0人	20人	23人	22人	13人
退職率	0.0%	10.0%	4.3%	0.0%	0.0%
女 性	0人	3人	2人	0人	0人
対象人数	2人	16人	28人	12人	5人
退職率	0.0%	18.8%	7.1%	0.0%	0.0%
合 計	0人	5人	3人	0人	0人
対象人数	2人	36人	51人	34人	18人
退職率	0.0%	13.9%	5.9%	0.0%	0.0%

※女性職員には、県からの派遣職員を含まない。

平成 30 年度

	10代	20代	30代	40代	50代
男 性	0人	2人	2人	1人	2人
対象人数	0人	21人	25人	22人	11人
退職率	0.0%	9.5%	8.0%	4.5%	18.2%
女 性	0人	6人	1人	0人	0人
対象人数	2人	13人	28人	12人	6人
退職率	0.0%	46.2%	3.6%	0.0%	0.0%
合 計	0人	8人	3人	1人	2人
対象人数	2人	34人	53人	34人	17人
退職率	0.0%	23.5%	5.7%	2.9%	11.8%

平成 31 年度（令和元年度）

	10代	20代	30代	40代	50代
男 性	0人	0人	0人	0人	0人
対象人数	0人	18人	27人	18人	12人
退職率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女 性	0人	1人	1人	0人	0人
対象人数	1人	11人	33人	14人	5人
退職率	0.0%	9.1%	3.0%	0.0%	0.0%
合 計	0人	1人	1人	0人	0人
対象人数	1人	29人	60人	32人	17人
退職率	0.0%	3.4%	1.7%	0.0%	0.0%

## (2) 継続勤続年数の男女の差

平成 31 年度（令和元年度）における男子職員の平均勤続年数は 15.0 年、女性職員の平均勤続年数は 11.4 年、男女差は 3.6 年であり、概ね毎年同水準で推移しています。

	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度 (令和元年度)
男 性	14.7 年	14.5 年	15.0 年
女 性	11.2 年	12.0 年	11.4 年
全 体	13.2 年	13.4 年	13.4 年
男女差	3.5 年	2.5 年	3.6 年

## (3) 職員の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

女性職員の育児休業取得率は 100.0% ですが、男性職員の育児休業取得は 0 人で、男性と女性の間では大きな差があり、男性の積極的な育児参加が進んでいない状況です。

○育児休業取得率

	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度 (令和元年度)	令和 2 年度
対象者数	8 人	4 人	2 人	3 人
取得人数	8 人	4 人	2 人	3 人
取得率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

○取得開始年度別の育児休業取得期間分布状況

	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度 (令和元年度)	令和 2 年度
半年以上 1 年未満	0 人	0 人	0 人	1 人
1 年以上 1 年半未満	5 人	0 人	1 人	0 人
1 年半以上 2 年未満	2 人	4 人	0 人	2 人
2 年以上 2 年半未満	1 人	0 人	0 人	0 人
2 年半以上 3 年未満	0 人	0 人	1 人	0 人
合計	8 人	4 人	2 人	3 人

※平成 31 年度（令和元年度）および令和 2 年度の取得開始者は、予定期間も含む。

### 3. 職員採用

#### (1) 職員採用における女性職員の割合

職員採用における女性職員の割合は、年度また職種により男女の割合に差があるものの、全体としては女性職員の割合が 50% を大きく超えています。

内閣府の令和 2 年度のデータによると、国家公務員の採用者に占める女性職員の割合は 36.8%、都道府県の地方公務員採用試験に占める女性職員の割合は 33.6% で、当町行政職との比較でも 4 年間平均でこれらを上回っています。

職員採用に当たっては、能力に応じた試験選考を実施しており、今後も性別に偏りなく安定的に有為な人材を採用することが重要となります。

○年度別採用者数

	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度 (令和元年度)	令和 2 年度
男 性	7 人	6 人	3 人	4 人
女 性	8 人	4 人	11 人	7 人
合 計	15 人	10 人	14 人	11 人
女性割合	53.3%	40.0%	78.6%	63.6%

○職種別採用者数

		平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度 (令和元年度)	令和 2 年度
行政職	男性	6 人	5 人	3 人	4 人
	女性	4 人	3 人	7 人	2 人
	割合	40.0%	37.5%	70.0%	33.3%
保育士	男性	1 人	1 人	0 人	0 人
	女性	4 人	1 人	4 人	5 人
合計	男性	7 人	6 人	3 人	4 人
	女性	8 人	4 人	11 人	7 人

(2) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

採用試験の受験者の総数に占める女性の割合は、全体としては毎年度概ね同水準で推移しています。

(採用試験実施年度)

		平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度 (令和元年度)
男 性		26 人	29 人	24 人	12 人
女 性		32 人	18 人	30 人	14 人
合 計		58 人	47 人	54 人	26 人
	女性割合	55.2%	38.3%	55.6%	53.8%

#### 4. 配置・育成・評価・登用

##### (1) 職員に占める女性職員の割合

職員に占める女性職員の割合は、平成29年4月1日時点においては45.1%でしたが、令和2年4月1日時点においては46.6%となり、職種により男女の割合に差があるものの、女性職員の割合は微増を維持しています。

(各年度4月1日時点)

	平成29年度	平成30年度	平成31年度 (令和元年度)	令和2年度
男性	78人	79人	75人	79人
女性	64人	61人	64人	69人
合計	142人	140人	139人	148人
女性割合	45.1%	43.6%	46.0%	46.6%

##### (2) 管理・監督的地位に占める女性職員の割合 (令和2年4月1日現在)

管理・監督職に占める女性職員の割合は、平成29年4月1日時点においては29.2%、令和2年4月1日時点では30.6%と概ね毎年同水準で推移しています。

○管理・監督的地位に占める女性職員の割合 (令和2年4月1日現在)

男性	女性	合計	女性職員の割合
34人	15人	49人	30.6%

○各役職段階にある職員に占める女性職員の割合 (各年度4月1日現在)

	令和2年度				平成29年度 (※)		
	男性	女性	合計	女性職員の割合	女性	全体	女性職員の割合
係長	14人	12人	26人	46.2%	11人	26人	42.3%
課長補佐	7人	2人	9人	22.2%	1人	10人	10.0%
課長参事	13人	1人	14人	7.1%	2人	12人	16.7%
合計	34人	15人	49人	30.6%	14人	48人	29.2%

※平成29年度の女性職員の課長・参事には、県からの派遣職員を含む。

## 5. ハラスメントに関する取り組み

### (1) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

令和2年8月に、すべてのハラスメントの防止及び排除により、快適に働くことのできる職場環境を確保することを目的とする『御代田町職員のハラスメント防止等に関する規程』を策定し、9月1日施行しました。

あわせて、職場において発生しやすい3大ハラスメント(※)を防止するため、職員が認識すべき事項やハラスメントに起因する問題が生じた場合における、職員の対応等について示した『御代田町職員ハラスメント防止の指針』を令和2年10月に策定しました。

職員一人ひとりが正しい知識と具体的な対策等について、共通の認識を持って職務に取り組み、人権が尊重される良好な職場環境を確保するためには、今後も引き続き、ハラスメント防止のための研修等に取り組んでいく必要があります。

#### ※3大ハラスメント

- ① セクシュアル・ハラスメント
- ② パワー・ハラスメント
- ③ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

## Ⅲ 目標及び目標を達成するための取り組み

### 1. 長時間勤務に関する事項

#### (1) 職員の時間外勤務時間の縮減

##### 【目標】

課ごとの業務繁忙期においても、時間外勤務時間数は上限時間を月30時間以下とするよう徹底を図ります。

##### 【具体的な取り組み】

- ① ノー残業デーに併せて、始業時及び終業時の呼びかけ等を行い、一斉定時退庁日の徹底を図ります。
- ② 繁忙期や特殊要因により一時的に業務が一部に集中する場合、課内で臨時的に応援ができる仕組みについて検討します。
- ③ 総務課において時間外勤務が特に多い職員の状況を把握するとともに、各課長等は時間外勤務が特に多い職員へヒアリングを行い、職員の勤務時間の適正管理を徹底します。

## (2) 年次有給休暇の取得促進

### 【目 標】

年次有給休暇の年間平均取得日数が 10 日以上となるよう徹底を図ります。

### 【具体的な取り組み】

- ① 職員が年間の年次有給休暇取得日数を設定し、確実に実行できるようにします。
- ② 各課等において、事業の年間計画を作成し、その計画を職員間で共有するとともに、互いに十分なコミュニケーションを図り、協力し合いながら計画的に年次休暇を取得できるよう取り組みます。
- ③ 週休日や休日と年次有給休暇を組み合わせるなどして、連続した休暇の取得促進を推奨します。
- ④ 各課長等は、所属職員の年次有給休暇取得状況について適切に把握するとともに、年次有給休暇の取得日数が少ない職員に対して年次有給休暇の取得を促すことにより、すべての職員が数値目標を達成できるよう取り組みます。

## 2. 就業継続及び仕事と家庭の両立

### (1) 早期退職者を減らす取り組み

女性職員の出産・子育てによる退職はありませんが、20代から30代の早期退職者が多い傾向にあるため、それらの早期退職者を減らす取り組みを進めます。

なお、育児休業等を取得する女性職員に対しても、引き続き、育児休業等からの円滑な復帰に資する必要な支援を行います。

### 【具体的な取り組み】

- ① 「ストレスチェック」により職員のストレス程度を把握することに努め、職員がメンタル不調にならないよう未然防止に努めます。
- ② 各課長等は、職員一人ひとりの個性や能力に応じた指導を行い、職員が主体的に職務に取り組むことができるよう支援するとともに、意欲的かつ計画的・効率的に働く職員となる育成をします。
- ③ 各課長等は、日頃から職員とのコミュニケーションを図り、所属職員のメンタルヘルス対策等の健康管理に努めます。

### (2) 男性職員の育児休業取得の促進

#### 【目 標】

令和5年度までに、育児休業を取得する男性職員を1人以上となるよう努めます。

### 【具体的な取り組み】

男性職員の育児に関連する休暇の制度について職員に周知し、取得することの家庭内におけるメリットを伝えるとともに、取得を希望する男性職員が、安心して制度を利用できるよう職場内環境の整備に努めます。

## 3. 職員採用

### 【具体的な取り組み】

- ① 男女問わず、公務に期待される能力を有する優秀な人材を幅広く採用できるように、採用試験受験者の拡大に向け、職務、職場及び職員の魅力を伝えるための広報活動に努めます。
- ② 性別に偏りなく、各人の能力や適性に応じた業務への配慮に努めることにより、多様な職務経験を付与し、女性や若手職員の能力開発を行い、組織の活性化を図ります。

## 4. 配置・育成・評価・登用

### 【目 標】

令和5年度までに、管理・監督的地位にあたる職員に占める女性職員の割合を2%引き上げ、32%以上となる取り組みを進めます。

### 【具体的な取り組み】

- ① 女性職員が比較的少ない職場にも積極的に女性職員を配置することにより、性別を理由とする担当業務の固定化を防ぎ、女性が活躍することができる職場の拡大を図ります。
- ② 早期に多種多様な業務を経験することにより、幅広い知識を身に付け、自身で業務を主体的に捉えることができる職場配置を推進します。
- ③ 課長・課長補佐・係長の各役職段階における人材確保を念頭に、女性職員を対象としたリーダー研修や管理職養成研修へ積極的に派遣し、幹部候補の育成に努めます。
- ④ 意欲と能力のある女性職員の適切なポスト配置を推進します。

## 5. ハラスメントに関する取り組み

### 【具体的な取り組み】

- ① すべての職員がハラスメントを行わない、許さないという共通認識を持ち、ハラスメントの防止を図るため、制度と指針を周知し徹底を図ります。
- ② 周知に加えて、ハラスメントに関する基本的な考え方や意識の定着、その対処に関する正しい知識を持てるよう、実施方法を工夫した研修を実施します。

- ③ 各課長等は、職員がその能力を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等によりハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、職場全体の問題と捉え、必要な措置を迅速かつ適切に対応することとします。