

第2期

千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年度～令和7年度)

令和3年3月

千代田町

## 1. はじめに

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。）は、10年間の時限立法として整備され、国・地方公共団体は、特定事業主として特定事業主行動計画を策定・公表し、それぞれの職場の女性活躍に向けた取組を進めています。

本町では、千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「第1期計画」という。）を平成28年3月に策定し、平成28年度から令和2年度までの5か年を計画期間として取組を進めてきました。

この度、社会環境や職員意識の変化などの新たな課題への対応を図るため、これまでの取組の検証と見直しを行い、第2期千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。）を策定し、より一層の女性職員の活躍に関する取組を推進していきます。

〔策定者〕

千代田町長

千代田町議会議長

千代田町選挙管理委員会委員長

千代田町代表監査委員

千代田町農業委員会会長

千代田町教育委員会教育長

## 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。

## 3. 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、総務課行政係を主担当とし、職員意識の醸成を図っていきます。また、本計画策定後も各年度の実施状況の点検・把握を行い、必要に応じて見直しを行っていきます。

## 4. 現状把握と数値目標

### ◎女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

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）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、農業委員会事務局、教育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いました。

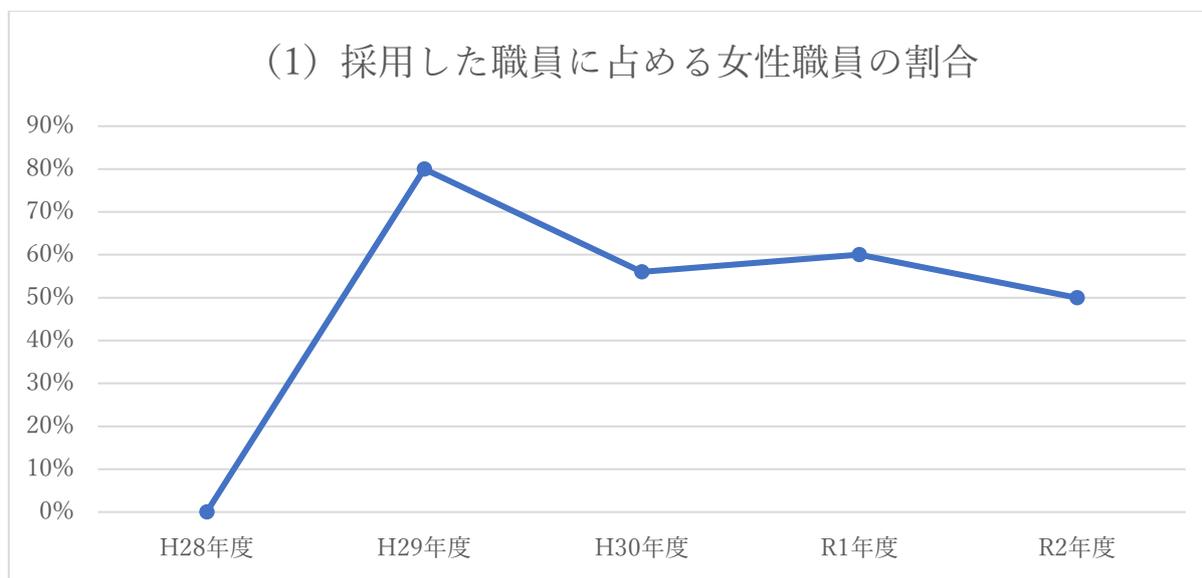
### 《職業生活における機会の提供に関する実績》

#### (1) 採用した職員に占める女性職員の割合

平成28年度から令和2年度までの5年間において、職員採用試験における合格者31人に占め

る女性職員は18人で、女性が占める割合は6割に近い数値となっています。

年 度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
採用人数	3 人	10 人	9 人	5 人	4 人
うち女性	0 人	8 人	5 人	3 人	2 人
割 合	0 %	80 %	56 %	60 %	50 %

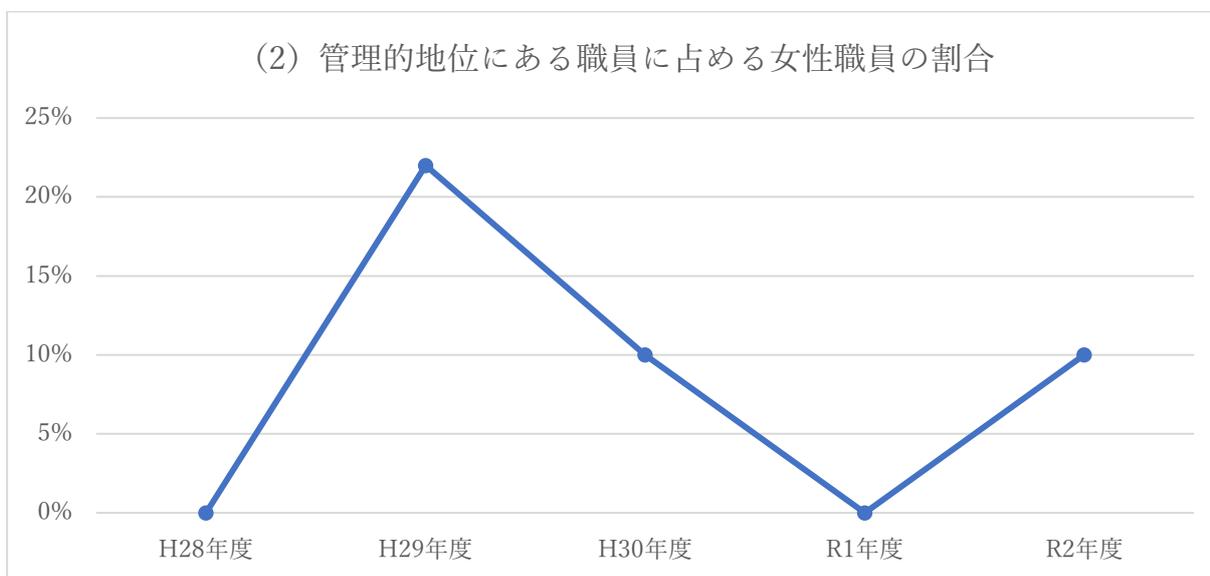


(2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

本町では、平成28年7月に初めて女性の局長が誕生しました。その後も令和元年度を除き、各年度において女性が管理的地位にある職に就いており、女性職員の登用についての取組が進んできているといえます。

(4/1時点)

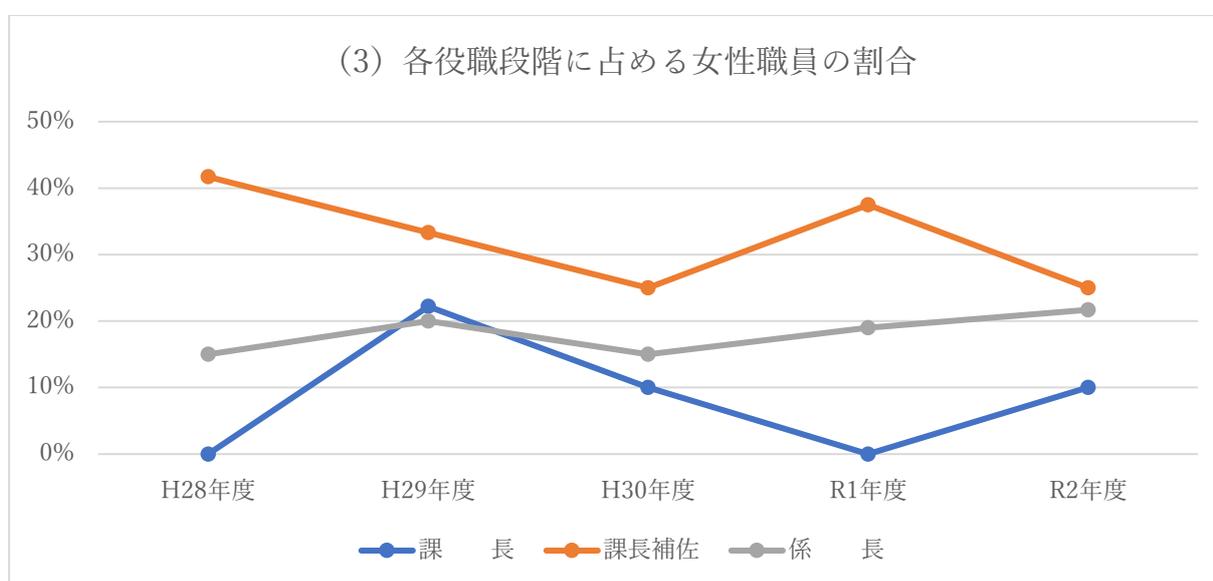
年 度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
割 合	0 %	22 %	10 %	0 %	10 %



### (3) 各役職段階に占める女性職員の割合

課長補佐職の女性職員数を3人以上にするという第1期計画の目標は、平成30年度及び令和2年度が2人と未達成ではありましたが、それ以外の年度については、3人又は5人と目標を達成しています。また、係長以上の役職に就く女性職員を10人以上にするという目標については、各年度ともわずかに届かず未達成となりました。

年 度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
課 長	0%	22%	10%	0%	10%
課長補佐	42%	33%	25%	38%	25%
係 長	15%	20%	15%	19%	22%



### 《職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境整備に関する実績》

#### (1) 平均した継続勤務年数の男女差

男性職員と比較し、女性職員の勤続年数が低い数値となっていますが、ここ数年採用した職員に占める女性職員の割合が高いことにより、勤続年数の短い女性職員が増加したことが要因と考えられます。

年 度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
男性職員	17.0 年	16.0 年	15.6 年	15.1 年	15.3 年
女性職員	11.4 年	10.7 年	9.3 年	9.3 年	9.6 年

#### (1) -2 離職者の年代別割合（令和2年度）

年代	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59
男性職員	0%	0%	0%	0%	0%	9%	0%	14%
女性職員	0%	0%	7%	0%	0%	0%	0%	0%

(2) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

育児休業取得率は、女性職員は100%の取得率を継続していますが、男性職員の取得実績はなく、制度の周知と育児休業を取得しやすい雰囲気づくりが必要と考えます。

		平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度	
		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
対象者		3人	3人	3人	5人	5人	3人	1人	3人	2人	3人
取得者		0人	3人	0人	5人	0人	3人	0人	3人	0人	3人
取得率		0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%
取得期間	1年未満	—	2人	—	3人	—	1人	—	1人	—	2人
	1年以上 1年半未満	—	1人	—	2人	—	1人	—	1人	—	1人
	1年半以上 2年未満	—	—	—	—	—	1人	—	1人	—	—

(3) 職員一人当たりの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数（令和元年度）

定例議会付近や町の行事やイベントが実施される月の超過勤務時間数が多くなる傾向にあります。

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
職員一人当たりの超過勤務時間	4.7時間	7.1時間	4.7時間	5.7時間	11.7時間	4.4時間	17.6時間	7.2時間	3.3時間	8.4時間	4.3時間	3.4時間
超過勤務の上限を超えた職員数	—	—	—	1人 (本庁外)	2人 (本庁外)	—	2人 (本庁外)	—	—	—	—	—

※管理職は含まれていません。

(4) セクハラ等対策の整備状況

本町では、令和3年3月に「職場環境を悪化させる行為の防止及び対応に関する指針」を策定し、ハラスメント等に該当する行為の排除や、その防止に努めています。

(5) 男性職員の配偶者出産休暇取得率及び取得日数

各年度とも配偶者出産休暇未取得者が見られるため、今後は制度説明の強化と取得意識の醸成に努めていきます。

年 度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
対象人数	3人	3人	5人	1人	2人
取得者数	2人	1人	4人	0人	1人
取得率	67%	33%	80%	0%	50%
取得日数	1日	1人	1人	—	—
	2日	1人	—	3人	1人

## ◎女性職員の活躍の推進に向けた目標設定

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します。

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、農業委員会事務局、教育委員会事務局における共通した目標とします。

### 【1】男性職員の育児参加の促進〔継続〕

- ①各年度の育児休業、育児短時間勤務又は育児部分休業を取得する男性職員を1人以上にします。
- ②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しやすいよう、育児休業等の制度について、イントラネット等を活用し、職員への周知を徹底します。

### 【2】女性職員の積極的登用〔継続〕

- ①令和7年度までに課長補佐職の女性職員数を3人以上にします。
- ②令和7年度までに係長職以上の役職に就く女性職員を10人以上にします。

### 【3】長時間勤務の抑制

- ①超過勤務の上限を超えた職員数を0にします。
- ②管理職以外の職員の平均超過勤務時間を令和元年度の実績から縮減します。

## 5. 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及び実施時期

4. で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

なお、この取組も上記目標と同様に、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、農業委員会事務局、教育委員会事務局における共通した取組とします。

### 【1】男性職員の育児参加の促進〔継続〕

- ①令和3年度から、組織として男性職員の育児参画を進めます。
- ②令和3年度から、組織として各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進に努めます。

### 【2】女性職員の採用・登用

- ①令和3年度から、採用面接時の面接官は女性を含めた構成とします。
- ②令和3年度から、係長・課長補佐・課長の各役職段階における人財プールの確保を念頭に置いた人財育成を行います。

### 【3】長時間勤務の抑制

- ①長時間労働の常態化対策として、業務量の平準化や適正な人員配置に努めます。
- ②テレワークや時差出勤などの柔軟な働き方について、調査・検討を進めます。