

# 大津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4年4月

大津町役場 総務課 人事秘書係

# 大津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

## 1. はじめに

大津町における女性職員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、大津町長、大津町議会議長、大津町教育委員会、大津町農業委員会、大津町選挙管理委員会及び大津町監査委員が共通のものとして策定し取り組み内容をまとめたものである。

## 2. 計画の目的

すべての職員の仕事と子育ての両立及び女性職員の活躍を目的とし、併せて仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を目指して計画的、かつ、着実に推進するためにこの計画を策定する。

## 3. 計画期間

本計画の期間は、令和4（2022）年4月1日から令和9（2027）年3月31日までの5年間とする。

## 4. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

任命権者は、この計画を推進するため、進捗状況を確認し、必要に応じて改善策の検討を行う。また、本計画を推進する上で、所属長の果たす役割は重要である。所属長は、職員の意識向上や職場環境の整備が責務であることを認識し、職員が仕事と子育てを安心して両立できる職場環境づくりを目指すものとする。

## 5. 本計画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）第2条に基づき、町長部局、議会事務局、教育長部局、農業委員会事

務局、選挙管理委員会、監査委員において、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。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、教育長部局、農業委員会事務局、選挙管理委員会、監査委員において、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】採用関係

平成26年度末における在職者の女性職員の割合（表A-1）では、常勤職員36.9%、非常勤職員89.2%、全体65.7%となっており、常勤職員における女性の割合は低い状況にある。これは、過去における女性職員の採用者数が少なかったために、40歳以上の女性職員の数が少ないことが要因であった。

令和3年度末における在職者の女性職員の割合（表A-2）では、常勤職員37.0%、会計年度任用職員（非常勤職員）90.2%、全体67.1%となっており、常勤職員における女性の割合は横ばいで推移しているが、若年層における男女比率（表C参照）は均等になりつつある。

職業生活における女性の活躍を推進するためには、まず女性の受験者数を増やす対策を講じ、女性職員の登用を確保する必要がある。

表A-1 女性職員の割合(平成27年3月31日時点)

職員種別	職員数(人)	うち女性(人)	女性の割合(%)
常勤職員	203	75	36.9%
非常勤職員	249	222	89.2%
計	452	297	65.7%

※定年退職者の再任用は除く

表A-2 女性職員の割合(令和4年3月31日時点)

職員種別	職員数(人)	うち女性(人)	女性の割合(%)
常勤職員	219	81	37.0%
会計年度任用 職員	286	258	90.2%
計	505	339	67.1%

※定年退職者の再任用は除く

表B 過去5年間における採用試験受験者数と採用職員数

[単位：人]

区分		平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度		令和3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	受験者	採用者
行政	男	17	2	18	4	11	2	19	0	16	2	81	10
	女	6	1	12	1	7	1	8	2	15	3	48	8
一般事務	男	16	3	21	3	14	2	13	1	20	2	84	11
	女	3	0	8	1	8	2	14	1	14	2	47	6
技師	男	1	1	0	0	0	0	2	1	0	0	3	2
	女	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
保健師	男	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	0	0	3	2	1	1	4	3
精神保険 福祉士	男	0	0	0	0	0	0	5	1	0	0	5	1
	女	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
保育士	男	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	女	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2
司書	男	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
学芸員	男	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	5	0
	女	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	2	1
計	男	34	6	39	7	25	4	39	3	41	4	178	24
	女	13	3	20	2	15	3	25	5	32	7	105	20

※過去5年間の女性の受験率 37.1%

※過去5年間の女性の採用率 45.5%

表C 年代別職員数及び女性職員の割合(令和4年3月31日時点)

◆行政一般

年齢	男性(人)		女性(人)		合計(人)		女性の割合(%)	
	H26	R3	H26	R3	H26	R3	H26	R3
18～29	21	24	23	21	44	45	52.3	46.7
30～39	25	40	18	32	43	72	41.9	44.4
40～49	35	25	15	16	50	41	30.0	39.0
50～59	42	31	15	8	57	39	26.3	20.5
60～	1	14	1	2	2	16	50.0	12.5
計	124	134	72	79	196	213	36.7	37.1

※定年退職者の再任用は除く

◆調理師

年齢	男性(人)		女性(人)		合計(人)		女性の割合(%)	
	H26	R3	H26	R3	H26	R3	H26	R3
18～29	0	0	0	0	0	0	0	0
30～39	2	0	1	0	3	0	33.3	0
40～49	0	4	0	1	0	5	0	25.0
50～59	2	0	2	1	4	1	50.0	100.0
60～	0	0	0	0	0	0	0	0
計	4	4	3	2	7	6	42.9	33.3

※定年退職者の再任用は除く

## 【2】配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

平成26年度における管理的地位にある職員に占める女性職員の割合(表D-1)では、女性の割合は17.6%と低く、令和3年度末時点でも17.9%と低い状況にある。その要因としては、50歳以上の男性の職員数に対し女性の職員数が少ないこと(表C参照)から、女性職員の人材確保が十分でないことが考えられる。よって、採用段階での対策を講じ、女性職員の登用の拡大に力を入れていく必要がある。また、女性職員が働きやすい環境構築を推進し、昇任意欲を醸成する必要がある。

表D-1 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

(平成27年3月31日時点)

管理職 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)
34	6	17.6%

表D-2 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

(令和4年3月31日時点)

管理職 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)
39	7	17.9%

表E-1 各役職段階に占める女性職員の割合(平成27年3月31日時点)

役 職	管理職 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)
部長級	5	0	0.0%
課長級	29	6	20.7%
課長補佐・主幹	17	1	5.9%
係長	34	8	23.5%
計	85	15	17.6%

表E-2 各役職段階に占める女性職員の割合(令和4年3月31日時点)

役 職	管理職 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)
部長級	6	0	0.0%
課長級	33	7	21.2%
課長補佐・主幹	27	6	22.2%
係長	28	13	46.4%
計	94	26	27.7%

### 【3】長時間勤務関係

職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（表F-2）は、いずれの月も「36協定において定める労働時間の延長の限度等に関する基準」を超えていないため、全体で見た場合に問題はない。しかし、表F-2を作成するために調査を行った際に、個々の部署ごとに見た場合では繁閑の差が大きいことが判った。このことは、個々の職場だけでなく、職場全体の問題として捉え、長時間勤務の是正について取り組んでいかなければならない。月80時間以上の時間外勤務をする職員には健康状況の確認を行い、必要に応じて産業医による面接指導を行うなど、さらに、長時間勤務ゆえに、仕事と家庭の両立が困難となることが無いよう、注視していかなければならない。

表F-1 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間(平成27年3月31日時点)

年	H26 (人)									H27 (人)			
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
全体	10.4	9.0	8.4	13.6	5.4	6.0	8.2	6.8	19.7	5.5	9.1	13.1	
月平均				9.6 時/人					年平均				115.2 時/人

(時/人)

表F-2 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間(令和4年3月31日時点)

年	R3 (人)									R4 (人)			
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
全体	15.0	11.4	7.6	7.0	23.5	6.9	23.7	7.2	7.7	11.3	6.4	13.7	
月平均				11.8 時/人					年平均				141.4 時/人

(時/人)

#### 【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

継続勤務年数・退職者の男女差（表G）では、男女の差異は小さく、男女別の育休取得率・平均取得期間（表H）では、対象となった女性職員全員が取得できているため、問題はないと思われる。男性職員は、育休取得の対象者7人中2人が取得しており、取得率は28.6%と女性職員と比較し低い取得率となっており、取得期間も短い結果になっている。

ただし、男性の配偶者出産休暇等の取得率（表I）では、100%の取得率となっている。

男性も家事や育児に参加できるように、育休等の取得に資する制度の周知や本人の意向確認、また職場配慮などにより積極的な取得促進を図るなど対策を講じる必要がある。男女ともに育児をしながら働き続けることを支援するための職場風土形成に努めていく必要がある。

表G 令和3年度 継続勤務年数・退職者の男女差

性別	人数	平均勤続年数	差異	R3 退職者（人）
男性	125	17	17.6%	3
女性	78	14		4
計	203	16		7

※任期付職員、定年退職者を除く

表H 令和3年度 男女別の育休（＝育児休業）取得率・平均取得期間

性別	休暇取得可能（人）	うち取得（人）	取得率	平均取得期間
男性	7	2	28.6%	17日
女性	5	5	100.0%	1年3ヶ月10日
計	12	7	58.3%	

表I 令和3年度 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

休暇取得可能（人）	うち取得（人）	取得率	平均取得日数
7	7	100.0%	1.4日

## 6. 今後の取り組み

### 採用関係

#### 数値目標

- ・令和8年度までに、女性の採用試験受験者数を、過去5年間の平均37.1%から約5.0%以上引き上げ、受験者総数に占める女性割合を42.0%以上にする。

#### 達成するための取組

- ・能力を有する優秀な女性を幅広く採用できるよう、広報活動を積極的に実施する。
- ・多様性かつ専門的な能力及び経験を重視し、従来の競争試験方式に加え、選考採用方式の導入に関する調査研究を行う。(女性採用・中途採用の推進)

### 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

#### 数値目標

- ・令和8年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、令和3年度の実績17.9%から約2.0%以上引き上げ、20.0%以上にする。

#### 達成するための取組

- ・女性職員の能力、実績、意欲を適切に評価し、積極的に係長級以上の職及び多様なポストへ配置する。
- ・従来、男性職員が主要であったポストへ女性職員を配置することで、当該部門に対する多様な視点が加わり新しい発想を生み出すことを通じて、行政サービスの向上につなげるとともに、豊富な職務経験を付与し、キャリアアップにも努めていく。
- ・管理職への意識づけのため、女性職員のキャリアデザイン研修等への参加を促す。

## **家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備**

### 数値目標

- ・令和8年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を、令和3年度実績28.6%から約6%以上引き上げ35%以上にする。

### 達成するための取組

- ・組織として、男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げる。
- ・自身または配偶者が出産を控えている全ての職員に対し、管理職又は人事秘書係による面談を行い、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）の活用促進やキャリアプランに関する助言を行う。
- ・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研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。