

長和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
長和町
長和町議会
長和町教育委員会
長和町選挙管理委員会
長和町監査委員
長和町農業委員会

長和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15条に基づき、長和町長、長和町議会議長、長和町教育委員会、長和町選挙管理委員会、長和町監査委員、長和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

長和町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、人事担当課において本計画の策定・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・評価等について検討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数値目標

法第15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。

【課題分析】

(1) 採用の女性割合

- 女性採用割合は近年50%以上で推移しており、職場における女性の活躍を推進していると推察する。

| | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 令和元年度 |
|------|--------|--------|--------|-------|
| 女性 | — | 50% | 50% | 66.7% |
| 採用人数 | 採用なし | 2人 | 6人 | 6人 |

(2) 離職率の男女差

・離職率は低い水準で推移しており、加えて普通退職による離職者は少ない。

| | 平成 28 年度 | 平成 29 年度 | 平成 30 年度 | 令和元年度 |
|-----|----------|----------|----------|-------|
| 男 性 | 1.1% | 2.2% | 0% | 3.1% |
| 女 性 | 0% | 1.1% | 3.1% | 0% |

※定年退職者を除く。

※早期退職制度による早期退職認定者を含む。

(3) 職員 1 人当たりの超過勤務時間（月平均）

・平成 28 年度を除き、超過勤務時間はほぼ横ばいで推移している。

| | 平成 27 年度 | 平成 28 年度 | 平成 29 年度 | 平成 30 年度 |
|-----|----------|----------|----------|----------|
| 月平均 | 6.9 時間 | 8.2 時間 | 6.6 時間 | 6.6 時間 |
| 男 性 | 8.9 時間 | 10.4 時間 | 9.2 時間 | 8.5 時間 |
| 女 性 | 4.9 時間 | 5.6 時間 | 3.8 時間 | 5.1 時間 |

(4) 管理的地位（課長級）にある職員に占める女性の割合

・管理的地位（課長級）にある職員に占める女性の割合はほぼ横ばいで推移している。

| | 平成 28 年度 | 平成 29 年度 | 平成 30 年度 | 令和元年度 |
|-------|----------|----------|----------|-------|
| 課長人数 | 9 人 | 9 人 | 11 人 | 11 人 |
| 女性の割合 | 11.1% | 11.1% | 9.1% | 9.1% |

(5) 各役職段階に占める女性の割合

・課長補佐級については、平成 30 年度・令和元年度は高い割合となっているが、令和元年度は課数と同数程度で推移してきた課長補佐人数が減少したことによる要因が大きい。

・係長級については、ほぼ横ばいで推移している。

○課長補佐級

| | 平成 28 年度 | 平成 29 年度 | 平成 30 年度 | 令和元年度 |
|--------|----------|----------|----------|-------|
| 課長補佐人数 | 9 人 | 8 人 | 9 人 | 5 人 |
| うち女性 | 1 人 | 1 人 | 5 人 | 2 人 |
| 女性の割合 | 11.1% | 12.5% | 55.6% | 40.0% |

○係長級

| | 平成 28 年度 | 平成 29 年度 | 平成 30 年度 | 令和元年度 |
|-------|----------|----------|----------|-------|
| 係長人数 | 21 人 | 22 人 | 24 人 | 24 人 |
| うち女性 | 5 人 | 4 人 | 5 人 | 5 人 |
| 女性の割合 | 23.8% | 18.2% | 20.8% | 20.8% |

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

・前期計画期間、男性職員の育児休業取得者がいない。

| | 平成 28 年度 | 平成 29 年度 | 平成 30 年度 | 令和元年度 |
|--------|------------|----------|------------|------------|
| 男 性 | 0% | 0% | 0% | 0% |
| 女 性 | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 平均取得期間 | 約 1 年 9 カ月 | 約 2 年 | 約 1 年 8 カ月 | 約 1 年 8 カ月 |

(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率・平均取得日数

・前期計画期間、男性職員の配偶者出産休暇等の取得者がいない。

| | 平成 28 年度 | 平成 29 年度 | 平成 30 年度 | 令和元年度 |
|--------|----------|----------|----------|-------|
| 取得率 | 0% | 0% | 0% | 0% |
| 平均取得日数 | — | — | — | — |

【数値目標】

- ・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率が依然として低い状況にあるため、令和 7 年度までに配偶者出産休暇の取得率 100%、育児参加のための休暇取得率を前期計画と同様に 10%以上とする。
- ・管理的地位（課長級）にある職員に占める女性の割合について、10%前後で推移しているため、前期計画と同様に 10%以上を目標とする。
- ・各役職段階に占める女性の割合について、課長補佐については前期計画と同様に 20%程度、係長についても前期計画と同様に 30%以上を目標とする。

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及び実施時期

3. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、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。

【男性職員の育児関連休暇の取得推進】

- ・対象となる男性職員に対して特別休暇等制度の周知徹底をし、取得率の向上を図る。
- ・管理職会議等の場において定期的に制度説明を行い、休暇取得に対する職場の意識改革を行う。

【管理的地位、各役職段階に占める女性の割合】

- ・女性職員を多様なポストに積極的に配置する。
- ・女性職員のみを対象とした研修や外部研修への派遣を行う。