

# 古平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9月24日  
古平町議会  
古平町教育委員会  
古平町農業委員会  
古平町選挙管理委員会  
古平町監査委員

## 1 はじめに

古平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条第1項に基づき、古平町、古平町議会、古平町教育委員会、古平町農業委員会、古平町選挙管理委員会、古平町監査委員の各任命権者が、職場全体で一体となった取り組みを推進するよう、それぞれ任命した事務部局の職員を対象として、連名で策定する特定事業主行動計画である。

## 2 後期計画策定の趣旨

現行の「古平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（前期計画）」の計画期間が令和2年度をもって終了することから、前期計画における目標達成状況等から検証・見直しを行い、令和3年度を初度とする後期計画を策定する。

## 3 計画期間

計画期間については、国の定めた事業主行動計画策定指針において、法の有効期限は平成28年度から令和7年度までの10年間であることを踏まえ、各事業主の実情に応じて概ね2年間から5年間程度に区切り設定することとされていることから、前半の5年間である平成28年度から令和2年度までを本計画の前期の計画期間としており、後半の5年間である令和3年度から令和7年度までを後期の計画期間とする。

#### 4 女性職員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、総務課が担当部署となり、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・評価等を行う。

また、「誰が」、「いつ」、「何を」するかということを確認にする必要があることから、以下のように当事者を定義する。

- 人事担当課 ⇒ 総務課などの各事務部局における人事担当課
- 所属長 ⇒ 各部局の任命権者
- 管理職員 ⇒ 課等の長
- 職員 ⇒ 上記を除き、行動計画に関係する全職員

#### 5 女性職員の活躍の推進に向けた現状と課題、課題解決に向けた目標値と取り組み

##### (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 年度の 5 年間で、採用した職員の合計は 17 人で、男女の内訳は男性職員 6 人 (35%)、女性職員 11 人 (65%) となっている。

平成 28 年度から令和 2 年度まで 5 年間の後志管内町村職員採用試験における女性の平均した一次合格者比率 26.6% に対し、本町の女性職員採用比率は 65% と上回っている状況にあり、女性職員の採用割合は比較的高い状態にあるといえる。

表一 1 採用した職員に占める女性職員の割合

職種	平成 28 年度			平成 29 年度			平成 30 年度		
	採用 職員数	うち 女性 職員数	女性職 員比率	採用 職員数	うち 女性 職員数	女性職 員比率	採用 職員数	うち 女性 職員数	女性職 員比率
事務職員	4 人	1 人	25%	4 人	1 人	25%	1 人	1 人	100%
技術職員	—	—	—	—	—	—	—	—	—
保育士	1 人	1 人	100%	1 人	1 人	100%	1 人	1 人	100%
保健師	—	—	—	—	—	—	—	—	—
看護師	—	—	—	—	—	—	—	—	—
計	5 人	2 人	40%	5 人	2 人	40%	2 人	2 人	100%

職種	令和元年度			令和2年度			合計		
	採用 職員数	うち 女性 職員数	女性職 員比率	採用 職員数	うち 女性 職員数	女性職 員比率	採用 職員数	うち 女性 職員数	女性職 員比率
事務職員	2人	2人	100%	1人	1人	100%	12人	6人	50%
技術職員	—	—	—	—	—	—	—	—	—
保育士	—	—	—	—	—	—	3人	3人	100%
保健師	—	—	—	1人	1人	100%	1人	1人	100%
看護師	1人	1人	100%	—	—	—	1人	1人	100%
計	3人	3人	100%	2人	2人	100%	17人	11人	65%

(平成28年度～令和2年度)

★目標値★

職員採用者の令和3年度から7年度の5年間の女性職員比率を、  
50%以上に維持する。

●取り組み●

所属長が男性に偏った採用とならないよう、性別にかかわらず  
意欲・能力本位の採用を意識する。

## (2) 平均した継続勤務年数の男女の差異

平成 28 年度から令和 2 年度の 5 年間で平均した継続勤務年数については、全職員 14.44 年、男性職員 14.27 年、女性職員 14.89 年となっている。

平均継続勤務年数については、女性職員が男性職員を上回っている状況にあるが、平成 28 年度から令和 2 年度にかけて下降している傾向にあるといえる。

表一 2 平均した継続勤務年数の男女の差異

年度	全職員	男性職員	女性職員
平成 28 年度	14.80 年	14.29 年	16.20 年
平成 29 年度	14.07 年	13.35 年	16.21 年
平成 30 年度	14.22 年	13.71 年	15.48 年
令和元年度	14.08 年	14.51 年	13.13 年
令和 2 年度	15.04 年	15.51 年	13.42 年
平均	14.44 年	14.27 年	14.89 年

(平成 28 年度～令和 2 年度)

### ★目標値★

女性職員の令和 3 年度から令和 7 度までの 5 年間の平均勤務年数を、令和 2 年度数値より高くする。

### ●取り組み●

各種休業制度等の対象職員に対して、管理職員（又は人事担当部局）による面談を行い、制度の活用促進に関する助言を行う。

### (3) 職員一人当たりの超過勤務時間

平成 28 年度から令和 2 年度の 5 年間で平均した超過勤務時間（災害対策及び選挙事務除く）については、全職員一人当たり年平均 47.1 時間、月平均 3.9 時間、男性職員は一人当たり年平均 48.4 時間、月平均 4.0 時間、女性職員は一人当たり年平均 45.3 時間、月平均 3.8 時間となっている。

平均超過勤務時間については、男性職員が女性職員を上回っている状況にあり、女性職員が長時間勤務により仕事・生活の両立に困難な状況にはないと考えられる。

表一 3 職員一人当たりの超過勤務時間

年度	区分	全職員	男性職員	女性職員
平成 28 年度	年平均	30.7 時間	32.4 時間	33.9 時間
	月平均	2.6 時間	2.7 時間	2.8 時間
平成 29 年度	年平均	45.3 時間	46.4 時間	42.1 時間
	月平均	3.8 時間	3.9 時間	3.5 時間
平成 30 年度	年平均	62.9 時間	65.4 時間	56.9 時間
	月平均	5.2 時間	5.5 時間	4.7 時間
令和元年度	年平均	50.1 時間	54.4 時間	40.8 時間
	月平均	4.2 時間	4.5 時間	3.4 時間
令和 2 年度	年平均	46.5 時間	43.5 時間	52.8 時間
	月平均	3.9 時間	3.6 時間	4.4 時間
平均	年平均	47.1 時間	48.4 時間	45.3 時間
	月平均	3.9 時間	4.0 時間	3.8 時間

(平成 28 年度～令和 2 年度)

#### ★目標値★

女性職員の令和 3 年度から令和 7 年度までの 5 年間の平均超過勤務時間（災害対策及び選挙事務除く）が、男性職員の平均超過勤務を超えないよう維持する。

#### ●取り組み●

超過勤務時間の縮減に向け、管理職員及びによる業務優先順位付けの指導、業務分担及び業務プロセスの見直しを行なう

#### (4) 管理的地位及び各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

平成 28 年度から令和 2 年度の 5 年間で平均した管理的地位の人数は 8.6 人、うち女性職員は 2 人であり、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は 23.4%となっている。また、役職段階別の女性職員の状況を見ると、係長職が 14.3%、主任職が 71.2%、その他職員が 23.6%となっている。

各役職の女性割合について、主任以外は比較的少ない状況であり、原因としては全体的な人数における女性の割合が 28.5%と低いことにあると考えられる。

表一 4 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

年度	区分	総数	うち、女性職員数	女性職員の構成比
平成 28 年度	課長等	8 人	2 人	25.0%
	係長(主査)	27 人	4 人	14.8%
	主任	10 人	7 人	70.0%
	その他職員	30 人	7 人	23.3%
	合計	75 人	20 人	26.7%
平成 29 年度	課長等	10 人	2 人	20.0%
	係長(主査)	30 人	4 人	13.3%
	主任	11 人	8 人	72.7%
	その他職員	25 人	5 人	20.0%
	合計	76 人	19 人	25.0%
平成 30 年度	課長等	9 人	2 人	22.2%
	係長(主査)	27 人	4 人	14.8%
	主任	12 人	8 人	66.7%
	その他職員	25 人	7 人	28.0%
	合計	73 人	21 人	28.8%
令和元年度	課長等	8 人	2 人	25.0%
	係長(主査)	28 人	4 人	14.3%
	主任	15 人	12 人	80.0%
	その他職員	23 人	5 人	21.7%
	合計	74 人	23 人	31.1%

令和2年度	課長等	8人	2人	25.0%
	係長(主査)	28人	4人	14.3%
	主任	18人	12人	66.7%
	その他職員	20人	5人	25.0%
	合計	74人	23人	31%
平均	課長等	8.6人	2人	23.4%
	係長(主査)	28人	4人	14.3%
	主任	13.2人	9.4人	71.2%
	その他職員	24.6人	5.8人	23.6%
	合計	74.4人	21.2人	28.5%

(平成28年度～令和2年度)

★目標値★

令和3年度から令和7年度までの5年間の平均の女性職員の割合を、30%以上にする。

●取り組み●

(1) の取組と同じ

### (5) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成 28 年度から令和 2 年度の 5 年間にかけて出産した女性職員 4 人のうち、育児休業を取得したのは 4 人であり、取得率は 100%となっている。

また、同期間中に配偶者が出産した男性職員 5 人のうち、育児休業を取得したのは 0 人であり、取得率は 0%となっている。

女性職員は育児休業からの復帰後に勤務の継続ができており、子を養育する職員の継続的な勤務を促進するという制度の目的を達成できているが、男性職員による育児休業の取得が進んでいない状況にある。

表―5 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（過去 5 年間）

年度	区分	該当者	取得者	取得率	平均取得期間
平成 28 年度	男性	1 人	0 人	0 %	0 ヶ月
	女性	1 人	1 人	100%	12 ヶ月
平成 29 年度	男性	0 人	0 人	—	—
	女性	1 人	1 人	100%	12 ヶ月
平成 30 年度	男性	2 人	0 人	0 %	0 ヶ月
	女性	0 人	0 人	—	—
令和元年度	男性	2 人	0 人	0 %	0 ヶ月
	女性	1 人	1 人	100%	12 ヶ月
令和 2 年度	男性	0 人	0 人	—	—
	女性	1 人	1 人	100%	12 ヶ月
合計	男性	5 人	0 人	0 %	0 ヶ月
	女性	4 人	4 人	100%	12 ヶ月

(平成 28 年度～令和 2 年度)

#### ★目標★

- (1) 女性職員の育児休業の取得率 100%を維持する。
- (2) 令和 7 年度までに、育児休業を取得する男性職員を 1 名以上ににする。

#### ●取り組み●

出産を控えている女性職員及び配偶者のいる男性職員に対して、管理職員（又は人事担当部局）による面談を行い、育児休業の活用促進に関する助言を行う。

**(6) 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及び平均取得日数**

平成 28 年度から令和 2 年度の 5 年間で、配偶者出産休暇の対象となる職員 5 人のうち、配偶者出産休暇を取得したのは 1 人であり、取得率は 20%となっている。また、育児参加休暇の取得者は 0 人となっている。

男性の育児休業及び育児のための特別休暇の取得率では、前期計画との目標値との乖離が大きい状況となっている。男性の家事・育児への参加は、男性職員自身の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現になることはもとより、職業生活における女性の活躍推進につながることから、重点的に取り組んでいくことが必要である。

**表一 6 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及び平均取得日数（過去 5 年間）**

区 分	該当者数	取得者数	取得率	平均取得期間
配偶者出産休暇	5 人	1 人	20%	1 日
育児参加休暇	5 人	0 人	0%	— 日

（平成 28 年度～令和 2 年度）

**★目標値★**

令和 7 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、育児参加のための休暇の取得割合を 100%にする。

**●取り組み●**

出産を控えている配偶者のいる男性職員に対して、管理職員（又は人事担当部局）による面談を行い、配偶者出産休暇等の活用促進に関する助言を行う。

## 6 その他

次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）第 19 条に基づき目標設定すべき項目として、育児休業の男女別取得率等の制度の利用状況に関するもの、仕事と子育ての両立が図られるようにするための取組に関するもの等とされている。

本計画について、次世代法と一体的に取り組むことが効果的・効率的と考えられることから、次世代法に基づく特定事業主行動計画と一体的に策定し、取り組むこととする。