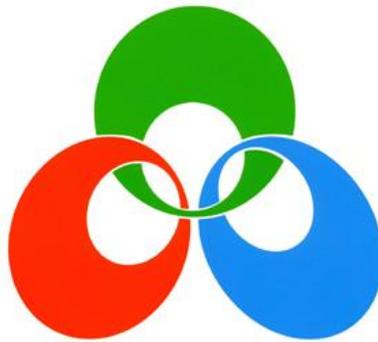


第2次

三種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（策定）

令和5年7月（変更）

三種町
三種町議会
三種町選挙管理委員会
三種町代表監査委員
三種町農業委員会
三種町固定資産評価審査委員会
三種町教育委員会
三種町水道事業者
三種町下水道事業者

三種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

平成27年8月、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが重要であるとし、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的として、女性の職業生活における活躍推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）が成立しました。

女性活躍推進法第19条では、地方公共団体は、女性の活躍に関する状況把握、課題分析を実施し、その把握分析を踏まえた数値目標や取組についての計画を策定することが義務づけられました。それを踏まえ、三種町では平成28年に「三種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」を策定し、働くすべての女性職員が自ら持つ個性と能力を十分に発揮できるような職場環境の実現に向けて取り組んでまいりました。

その後、令和2年6月施行の女性活躍推進法の改正等に伴い、公務部門における女性の活躍に向けた課題として、特に、長時間勤務の是正などの働き方改革や、性別に関わりない職務の機会付与と適切な評価に基づく登用及び男性の家庭生活への参加促進に取り組む必要があるとされました。

このような現状を踏まえ、また現行計画が令和2年度をもって終了することに伴い、「第2次三種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」を策定しました。引き続き、本町職員が個々の個性と能力を十分に発揮しワークライフバランスの両立ができる職場環境の実現に向けて取り組みます。

I 計画期間

女性活躍推進法が令和8年3月31日までの時限立法であることを踏まえ、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、計画期間中においても、必要に応じて見直しを行うものとします。

II 更なる女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び取組内容と実施時期

女性活躍推進法第19条第3項に基づき、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、固定資産評価審査委員会事務局、教育委員会事務局、水道事業部局、下水道事業部局の全部局において、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。

当該課題分析の結果を踏まえ、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。目標は、第1次計画との継続性の観点から同一のものとし、達成状況を踏まえ目標数値を定めます。

【目標1】令和7年度までに、一般部局の女性採用率33%以上、保健師・保育士90%以上を目指します。

i) 現状（令和2年4月1日時点）

・一般部局：5カ年平均女性採用率 33.3%

年度採用者	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
男性	4	3	4	3	4
女性	2	3	3	0	1
合計	6	6	7	3	5
女性比率	33.3%	50.0%	42.9%	0.0%	20.0%

・保健師・保育士：5カ年平均女性採用率 100%

年度採用者	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
男性	0	0	0	採用なし	0
女性	3	3	2	採用なし	4
合計	3	3	2	—	4
女性比率	100%	100%	100%	—	100%

・一般、保健師・保育士合算5カ年平均女性採用比率 53.8%

ii) 取組内容及び実施時期

前回計画策定の際は平成23～27年度の女性採用比率を参照し、その時点の一般、保健師・保育士合算5カ年平均女性採用比率は51.9%でした（目標数値は同じ）。そのため、女性採用比率は比較的増加傾向にあると言えます。職員採用に当たっては能力に応じた試験選考を行い、年度によって男女比は異なりますが、5カ年平均女性採用率はおおむね目標を達成しています。今後も採用者の性別に偏りが生じないように、また、意欲と能力のある女性の採用のため、次の取組を進めます。

【取組1】職員採用試験案内の際に、ホームページ等で女性が活躍できる職場であることを広報し、その浸透を図ります。

【目標2】令和7年度までに、月平均一人当たり時間外勤務時間4時間以内を目指します。

i) 現状（令和元年度時点） 5カ年平均 7.2時間

	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度
月平均時間外勤務時間	5.4	7.3	8.6	7.5	7.0

ii) 取組内容及び実施時期

前回計画策定の際は平成26年度時点の数値を参照し、その時点の月平均時間外勤務時間は4.45時間でした（目標数値は同じ）。そのため超過勤務時間が増加傾向にあると言えます。月平均約7時間は特に多いとは言えない数字で

すが、時間外勤務縮減は職場全体の課題です。時間外勤務時間を減らし、ワークライフバランスに資するため、次の取組を進めます。

【取組2】 随時、事務の簡素化及び合理化に取り組むとともに、所属長が職員の超過勤務等の状況を的確に把握し、勤務時間管理の徹底を図ります。

【目標3】 令和7年度までに、女性管理職比率30%以上を目指します。

i) 現状（令和2年4月1日時点）

	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
全管理職員数	49	47	46	48	47
女性管理職員数	11	12	11	11	11
女性管理職比率	22.5%	25.5%	23.9%	22.9%	23.4%

ii) 取組内容及び実施時期

前回計画策定の際は平成27年度時点の数値を参照し、その時点の女性管理職比率は15.4%でした（目標数値20%以上）。計画期間中に目標を達成できたため、目標数値を上方修正します。今後さらに女性職員の積極登用を図るため、次の取組を進めます。

【取組3】 随時、公平な人事評価により女性職員の意欲と能力を適切に把握し、各役職段階における女性の人材確保を念頭に置いた人材育成を実施します。

【目標4】 令和7年度までに、女性職員の主管・課長への登用を1名以上、課長補佐の女性比率35%以上を目指します。

i) 現状（令和2年4月1日時点）

	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
課長等女性人数	0	0	1	1	1

	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
全課長補佐数	33	31	30	32	31
女性課長補佐数	11	12	10	10	10
女性課長補佐比率	33.3%	38.7%	33.3%	31.3%	32.3%

ii) 取組内容及び実施時期

前回計画策定の際は平成27年度時点の数値を参照し、その時点の女性主管・課長人数は0人で、課長補佐の女性比率は24.2%でした（それぞれ目標数値1人及び目標数値25%以上）。主管・課長人数については、依然として登用が進んでいるとは言えない状況のため目標数値を据え置きます。課長補佐

女性比率については、目標を達成したため目標数値を上方修正します。

今後も継続して管理的地位にある女性職員比率を高め、施策や方針の立案、実施等における女性の参画の拡大を図るため、次の取組を行います。

【取組4】 随時、外部研修（秋田県自治研修所、市町村アカデミー等）への積極的参加を促し、女性リーダーの育成を支援します。

【目標5】 令和7年度までに、育児休業等の取得率を男性職員85%以上、女性職員100%を目指します。

i) 現状（令和元年度時点）

	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度
男性職員取得率	0%	0%	0%	0%	0%
女性職員取得率	100%	100%	100%	100%	100%

ii) 取組内容及び実施時期

前回計画策定の際は平成26年度時点の数値を参照し、その時点の男性職員の育児休業等取得率は0%で、女性職員は100%でした（目標数値は同じ）。本件については取組が進んでいないと言えます。

男性の育児参加は女性の活躍を推進するうえで重要な要素の一つであり、また、男性にとってもワークライフバランスの両立のため重要なものとなります。女性職員が育休を取得しやすい環境を継続し、男性職員の取得率を上げるために以下の取組を行います。

【取組5】 育児休業等の制度の積極的な利用を促すため、掲示板やグループウェアを通して随時制度内容を周知します。また、所属長からの取得勧奨等、育児休業を取得しやすい環境整備を図ります。

【目標6】: 令和7年度までに、配偶者出産休暇取得率100%、育児参加休暇取得率85%以上を目指します。

i) 現状（令和元年度時点）

	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度
配偶者出産休暇取得率	100%	100%	0%	対象なし	66.6%
育児参加休暇取得率	0%	0%	0%	対象なし	0%

ii) 取組内容及び実施時期

前回計画策定の際は平成26年度時点の数値を参照し、その時点の配偶者出産休暇取得率は100%、育児参加休暇取得率は0%でした（目標数値は同じ）。本件については取組が進んでおらず、目標5と合わせ、男性職員の育児参加が

進んでいないと言えます。性別役割分担意識の解消や、育児等の家庭生活に理解のある職場風土の形成に資するため、以下の取組を行います。

【取組6】所属長が父親となる職員に対して取得勧奨を行う等、制度を利用しやすい環境づくりを図ります。また、子育てに関する休暇の一覧を作成し共有する等、制度周知を行い、休暇を取得しやすい雰囲気醸成に努めます。