

坂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



# 坂 町

令和3年8月

# 坂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

坂町長  
坂町議会議長  
坂町選挙管理委員会  
坂町代表監査委員  
坂町教育委員会

坂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、坂町長、坂町議会議長、坂町選挙管理委員会、坂町代表監査委員、坂町教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

## 1 計画の期間

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は、令和 7 年度までの時限立法ですが、平成 28 年度から令和 2 年度までの 5 年間を計画期間として前期計画を策定して取組みを進めてきました。

今回の計画では、令和 3 年度～令和 7 年度までの 5 年間を後期計画とします。

## 2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

計画の推進にあたっては、各年度における実施状況の検討等により、必要に応じて見直しを行いながら、計画の着実な推進を図っていきます。

## 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、町長部局、町議会事務局、町選挙管理委員会、町監査委員会事務局、町教育委員会において、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いました。

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します。

なお、この目標は、町長部局、町議会事務局、町選挙管理委員会、町監査委員会事務局、町教育委員会において、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ます。

## (1) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用

### ① 採用した職員に占める女性職員の割合（4月1日採用）

	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	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
女性	2	33.3%	1	25.0%	1	50.0%	1	20.0%	2	25.0%
男性	4	66.7%	3	75.0%	1	50.0%	4	80.0%	6	75.0%
合計	6	100%	4	100%	2	100%	5	100%	8	100%

※常勤職員のみ（保健師を含む）

職員の採用は成績主義に基づくことから、各年度の受験者数によっては採用割合にばらつきはありますが、過去5年間の平均割合は約30%となっています。

今後も、受験者数の拡大に向けた積極的な広報の実施や、働きやすい職場環境の整備を行っていく必要があります。

また、会計年度任用職員については、女性職員の採用割合が8割を超えており、即戦力として活躍している状況です。

#### ① - 1 職員の女性の割合

	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	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
女性	28	28.3%	28	28.3%	27	27.8%	27	27.6%	27	26.5%
男性	71	71.7%	71	71.7%	70	72.2%	71	72.4%	75	73.5%
合計	99	100%	99	100%	97	100%	98	100%	102	100%

今後さらに職員の割合を向上させるため、女性の採用割合を増加させる取組みを検討します。

#### ① - 2 女性管理職の割合

年度	部長級		課長級		主幹・課長補佐級		全体
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	割合
平成28	0	0%	3	21.4%	1	33.3%	19.0%
平成29	0	0%	3	20.0%	1	33.3%	18.2%
平成30	0	0%	3	21.4%	1	33.3%	19.0%
令和元	0	0%	2	15.4%	1	33.3%	15.0%
令和2	1	25%	2	15.4%	0	0%	14.3%
令和3	0	0%	2	15.4%	0	0%	9.5%

※管理職手当の支給対象職員

性別にとらわれない人事配置を行うとともに、女性職員を積極的に多様なポストに登用・各役職段階における候補者の人材育成を行っていきます。

### ① -3 係長級に占める女性職員の割合

年度	係長級	
	女性	割合
平成 28	1	4.3%
平成 29	4	16.0%
平成 30	6	24.0%
令和元	6	30.0%
令和 2	5	26.3%
令和 3	5	27.8%

今後も、能力、実状に応じて、女性を昇格させるとともに、現状の割合の維持に努めます。



### 数値目標

#### 【管理職】

○目標 令和7年度まで 令和3年度実績値である約10%を維持

#### 【係長相当職】

○目標 令和7年度まで 令和3年度実績値である約30%を維持

## (2) 仕事と家庭の両立

### ① 男女別の育児休業取得率

女性職員における育児休業取得率は100%に達していますが、男性職員については、これまでに取得者がいない状況です。

男性職員の育児休業等の取得促進を図るため、制度内容の周知を徹底し、休業の取得を促します。



#### 数値目標

女性の育児休業取得率 100%を維持

男性の育児休業取得率 13%

(「坂町特定事業主行動計画」で掲げた数値目標を再掲)

### ② 男性職員の配偶者出産休暇の取得率及び取得日数

配偶者出産休暇の取得率100%を維持し、日数の取得率を100%にします。

#### 子どもの出生時における男性職員の特別休暇の取得率及び平均取得日数

年度	対象者数 (A)	取得者数 (B)	取得率 (B/A)	平均取得 日数
平成28	1人	1人	100%	1日
平成29	2人	2人	100%	2日
平成30	2人	2人	100%	2日
令和元	4人	3人	75%	2日
令和2	2人	2人	100%	2日
計	11人	10人	95%	1.8日



#### 数値目標

○子どもの出生時における男性職員の特別休暇の取得率 100%

(「坂町特定事業主行動計画」で掲げた数値目標を再掲)

○令和7年度までに 平均取得日数を2日(100%)とする。

### (3) 職員 1 人あたりの時間外勤務

令和 2 年度の職員 1 人あたりの月平均の時間外勤務時間数は、1 4 時間です。

所属長は、職員の時間外勤務状況を定期的に把握するとともに、時間外勤務の多い職場の所属長は業務遂行体制の工夫・見直しを進め、職員の時間外勤務管理意識の徹底を図ります。

また、職員はコスト意識を持ち、時間を大切にして効率的な業務の遂行に努めるものとします。



#### 数値目標

職員 1 人あたりの時間外勤務時間数  
(月平均) を 1 5 時間以下  
(「坂町特定事業主行動計画」で掲げた数値目標を再掲)

### (4) 職員 1 人あたりの年次有給休暇

職員 1 人あたりの年次有給休暇は、次のとおりです。

年度	平均取得日数	年次有給休暇の取得日数が 5 日未満の職員数
平成 27 年	8. 9 日	1 5 人
平成 28 年	9. 1 日	2 2 人
平成 29 年	8. 7 日	2 1 人
平成 30 年	8. 2 日	2 0 人
令和元年	9. 0 日	4 人
令和 2 年	9. 2 日	8 人



#### 数値目標

職員の年次有給休暇の年間取得日数 5 日以上を 1 0 0 %  
職員 1 人あたりの年次有給休暇の年間取得日数 平均 1 2 日以上  
(「坂町特定事業主行動計画」で掲げた数値目標を再掲)

## 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

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、この取組は、町長部局、町議会事務局、町教育委員会、町選挙管理委員会、町監査委員事務局において、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ます。

### (1) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用

ア 女性職員を多様な部門に積極的に配置します。

イ 女性職員を対象とする研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー、広島県自治総合研修センター等）への派遣を積極的に行います。

### (2) 仕事と家庭の両立

ア 育児休暇制度の周知を図るとともに、男性職員の育児休業、配偶者出産休暇の取得促進について、一層の周知を図ります。

### (3) 時間外勤務の縮減

ア 毎週水曜日の定時退庁を引き続き促進するとともに、管理職による職員の早期退庁の促進を徹底します。

イ 各所属において、職員の業務分担の定期的な見直しを行い、業務量の平準化を図ります。

ウ ICT（情報通信技術）化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化などにより、時間外勤務縮減の取組を推進します。

### (4) 年次有給休暇の取得の促進

ア 年間5日以上の子次有給休暇を全職員が取得するよう啓発を行い、取得促進を図ります。

イ 所属長は、自ら率先して計画的な年次有給休暇の取得を努めるとともに、職員が安心して年次有給休暇が取得できる環境づくりに努めます。