

**女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画**

令和3年4月

龍郷町

龍郷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

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

龍郷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条に基づき、龍郷町、龍郷町議会、龍郷町教育委員会、龍郷町選挙管理委員会、龍郷町農業委員会、龍郷町監査委員が策定する特定事業主行動計画である。

1. 目的

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうおとする女性の個性と能力が十分に発揮されることを基本原則として、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する。

2. 計画の対象

この計画が対象とする職員は、常勤の女性職員のほか、再任用職員、会計年度任用職員についても、法令や本町の条例、規則、要綱等により定められた休暇制度等の範囲内でこの計画の対象とする。

3. 計画期間

法は、令和7年度までの時限立法となっていることから、次のとおり計画期間を定める。

【前期計画】

平成28年4月1日から令和3年3月31日（5年間）

【後期計画】

令和3年4月1日から令和8年3月31日（5年間）

4. 女性職員の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、龍郷町特定事業主行動計画委員会を設置し、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・評価等について協議を行うこととする。

5. 女性職員の活躍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。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、町教育委員会事務局、町選挙管理委員会事務局、町農業委員会事務局、町監査委員会事務局において、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。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、町議会事務局、町教育委員会事務局、町選挙管理委員会事務局、町農業委員会事務局、町監査委員会事務局において、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る。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

【実績】

	H28	H29	H30	R1	R2
採用者の女性の割合	50.0%	50.0%	66.6%	60.0%	0.0%

【目標】

★採用職種の違いなどにより、年度によってばらつきはみられるものの、5年間の平均割合が45.3%となっており、今後の目標値として採用割合を40%とし、職員全体に占める女性割合を確保することとする。この目標達成のため、令和7年度までの各年度において取り組んでいく。

(2) 時間外勤務の縮減及び年次有給休暇の取得促進

働き方改革において、労働基準法が改正され、時間外勤務時間は、月45時間、年360時間が上限とされてことを踏まえ、本町においても、職員の勤務時間・休暇等に関する条例等を改正したところである。

長時間勤務は、健康面に悪影響を及ぼすだけでなく、子育て中の職員にとっては仕事と子育ての両立を難しくすることから、深夜勤務や時間外勤務の制限について周知し、

弾力的な勤務時間の検討を行うなど、より一層の超過勤務の縮減に努める。

年次有給休暇の取得促進は、職員の健康管理、職務に対する能率向上に寄与するだけでなく、子育て中の職員に子どもと触れ合う時間を確保させるものです。また、休暇を取得しにくい職場は、時間外勤務の多い職場と同様、女性の職業生活における活躍を阻害する要因となることから、年次休暇の取得目標を定め、夏季休暇期間中の取得促進を図るなど、各職員への周知を図ります。

- ① ノー残業デー（毎週水曜日）を徹底するため、庁内メール等により注意喚起するとともに、管理職員による一斉定時退庁を勧奨するようにする。
- ② 部署ごとの時間外勤務の状況から、時間外勤務の多い職場の管理職から聞き取りを行った上で、注意喚起を行うとともに、原因等について検証を行う。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮できるよう担当部署において業務分担の見直しを行う。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、原則、時間外勤務を命じないこととする。

【実績】

	H28	H29	H30	R1	R2	目標値
年次休暇 平均取得日数	12.9日	11.9日	11.0日	10.9日	10.3日	15.0日

年次有給休暇平均取得日数については、いずれの年度においても前回計画の目標値を達成できていない状況であり、引き続き取り組みを進めていく必要がある。

【目標】

★令和7年までの各年において年次有給休暇の平均取得日数の目標を、平成27年実績の13日以上とする。

①から④については、令和7年度までの各年度において取り組んでいく。

(3) 管理的地位（相当職を含む）にある職員に占める女性職員の割合

女性職員を様々な部署に積極的に配置するなど、係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。

【実績】

	H28	H29	H30	R1	R2	目標値
管理職数 (相当職含む)	1人 (7.1%)	4人 (26.7%)	4人 (26.7%)	4人 (28.6%)	5人 (33.3%)	3人以上

管理職（相当職含む）の女性割合については、平成29年以降目標値を達成しており、今後においても引き続き取り組んでいく。

【目標】

★令和7年度までに管理職（相当職を含む）に占める女性の割合を20%以上にするこ
とを目標とする。

(4) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

【実績】

	H28	H29	H30	R1	R2
課長・参事	7.1%	26.7%	26.7%	28.6%	33.3%
課長補佐級	66.7%	59.1%	58.8%	43.8%	37.5%
係長級	31.8%	31.8%	30.0%	27.8%	41.2%

【目標】

★令和7年度までに、各役職段階にある職員に占める女性の割合を、係長級を30%、
課長補佐級30%、課長・参事を20%とすることを目標とする。

(5) 男女別の育児休業取得率

育児休業を取得しやすいよう、必要な情報提供や職場の環境整備に取り組んでいく。
また、男性の仕事と家庭生活の両立は、男性自身のワーク・ライフ・バランスの改善
のみならず、女性の活躍推進、ひいては、少子化対策の観点からも極めて重要なことか
ら、男性職員の育児休業の取得が図れるよう務める。

【実績】

	H28	H29	H30	R1	R2
男性職員	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女性職員	100%	100%	100%	100%	100%

女性職員については取得率が100%となっているが、男性職員については取得者が
いないことから、取得に向けた積極的な取組を進めていく必要がある。

【目標】

★令和7年度までに男性職員の育児休業取得率を10%以上とすることを目指す。

(6) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児のための休暇取得率

子どもの出産時に、配偶者をサポートすることから育児の第1歩が始まる。父親と
なる男性職員が育児の喜びを実感するためにも、職員の妻が出産する場合の特別休暇
の取得を促進する。

【目標】

★職員の妻が出産する場合の特別休暇の取得率を 100%とすることを目指す。

6. 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

5. 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、町長部局、町議会事務局、町教育委員会事務局、町選挙管理委員会事務局、町農業委員会事務局、町監査委員会事務局において、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る。

- (1) 女性職員を様々な部署に積極的に配置し、多様性を持った組織の構築を図る。
- (2) 係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。
- (3) 男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施する。
- (4) 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。
- (5) 年次有給休暇の取得目標を定め、各職員への周知を図る。
- (6) 毎週水曜日を定時退庁日に設定し、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する。
- (7) ワーク・ライフ・バランスの推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した人事評価を実施する。

【目標】

★令和7年度までに、以上の取組を実施していく。