

奈井江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
奈井江町長
奈井江町議会議長
奈井江町選挙管理委員会
奈井江町代表監査委員
奈井江町公平委員会
奈井江町農業委員会
奈井江町教育委員会

奈井江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、奈井江町長、奈井江町議会議長、奈井江町選挙管理委員会、奈井江町代表監査委員、奈井江町公平委員会、奈井江町農業委員会、奈井江町教育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

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、奈井江町特定事業主行動計画策定・実施委員会を設置し、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います。

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、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、奈井江町公平委員会、農業委員会事務局、教育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。

【1】採用した職員に占める女性職員の割合（医療、介護系職員含む）

	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
採用	6人	4人	6人	5人	2人
女性	5人	2人	1人	0人	2人
割合	83.3%	50.0%	16.6%	0%	100.0%

【2】平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

	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
男性	19.9年	20.6年	20.3年	20.8年	21.2年
女性	16.2年	17.3年	17.5年	18.8年	19.5年
差異	▲3.7年	▲3.3年	▲2.8年	▲2.0年	▲1.7年

【3】職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間（令和2年度）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間外勤務時間	3.8	3.0	2.8	2.1	2.3	2.3	2.4	4.4	2.9	3.3	3.8	3.1

【4】管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	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
管理職	37人	36人	40人	40人	38人
女性管理職	9人	9人	9人	9人	9人
割合	24.3%	25.0%	22.5%	22.5%	23.7%

【5】役職段階（係長相当職以上）にある職員に占める女性職員の割合

	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
係長相当職以上	108人	107人	111人	106人	97人
女性係長相当職以上	46人	45人	46人	46人	37人
割合	42.6%	42.1%	41.4%	43.4%	38.1%

【6】男女別の育児休業取得率（取得者/該当者）

	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
男性	0/2 人	0/2 人	0/1 人	0/2 人	1/2 人
女性	4/4 人	0/0 人	3/3 人	3/3 人	2/2 人

【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（取得者/該当者）

	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
配偶者出産 休暇	1/2 人	0/2 人	0/1 人	2/2 人	2/2 人
育児参加 休暇	0/2 人	0/2 人	0/1 人	0/2 人	1/2 人

【8】男女別の年次有給休暇取得数

	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
男性	8.5 日	9.0 日	8.9 日	9.1 日	9.9 日
女性	7.7 日	7.5 日	7.0 日	8.6 日	7.1 日
合計	8.1 日	8.3 日	8.0 日	8.9 日	8.5 日

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、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、奈井江町公平委員会、農業委員会事務局、教育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。

目標 1

- ・令和 8 年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を 30%以上にする。
- ・令和 8 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。

<取組内容>

①出産を控えている職員や育児を行っている男性職員に対し、育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の活用促進の働きかけや取得しやすい職場の環境づくりに努める。

②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所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。

目標2

・令和8年度までに、職員の年次休暇の平均取得率を、令和2年度の実績（8.5日）より引き上げ、10日以上にする。

<取組内容>

- ①年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。
- ②ワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場の環境づくりに努める。

目標3

・令和8年度までに、女性管理職の割合を、少なくとも令和2年度の実績（23.7%）より引き上げ、30%以上にする。

<取組内容>

- ①女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。
- ②女性職員のみを対象とする研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を積極的に行う。