

# 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

(令和5年10月改定)

北方町

# 北方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  
北方町長、北方町議会議員、  
北方町教育委員会、  
北方町選挙管理委員会、  
北方町農業委員会、  
北方町水道事業管理者

北方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、出産や育児、介護等のライフイベントに伴うキャリアの中断や時間制約を受けることなく、全ての職員が能力を最大限発揮できるよう、北方町長、北方町議会議員、北方町教育委員会、北方町選挙管理委員会、北方町農業委員会、北方町水道事業管理者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、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・評価等について適宜協議を行うこととする。

## 3. 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、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局、水道事業部局において、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、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

## 【1】採用関係

### ① 取組を進めていく上での視点

多くの女性が活躍できるよう、その入口となる女性職員の採用の拡大は当然ながら重要である。

公務に期待される能力を有する優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験の女性受験者・合格者の拡大に向け、職務・職員の魅力等を伝えるための積極的な広報活動を実施する必要がある。

### ② 現況と分析

#### ● 過去5年間に採用した職員に占める女性職員の割合

〈全職種〉

	H28	H29	H30	R1	R2
男性	2人	3人	1人	3人	3人
女性	4人	3人	6人	2人	2人
計	6人	6人	7人	5人	5人
女性割合	66.7%	50.0%	85.7%	40.0%	40.0%

平均 56.5 %

〈一般事務職〉

	H28	H29	H30	R1	R2
男性	2人	3人	0人	3人	3人
女性	3人	0人	2人	1人	0人
計	5人	3人	2人	4人	3人
女性割合	60.0%	0.0%	100.0%	25.0%	0.0%

平均 35.3 %

過去5年間の採用において、女性職員の採用率は56.5%であり、半数以上を占めている。しかし一般行政職のみをみると、平均で35.3%となっており、4割に満たないことが分かる。

### ③ 数値目標

令和7年度までに、一般事務職の採用者に占める女性割合を40%以上にする。

#### ④ 今後の取組

令和3年度から、女性職員との意見交換の場を設け、女性が働きやすい職場環境の整備に努める。また、北方町周辺の大学や高等学校の学生を対象とした職員募集の広報依頼の中で、女性が働きやすい職場であることを積極的に宣伝し、応募数の増加を図っていく。さらに、ホームページ等で仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介など、女性が活躍できる職場であることを広く広報する。

令和7年度までに、出産、育児、介護等を理由として退職した女性職員を再度採用する仕組みを検討する。

## 【2】配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

### ① 取組を進めていく上での視点

女性職員の管理的地位の職への登用を阻害する要因として、育児による時間制約等により十分な職務経験が蓄積できないこと、ロールモデルとなる先輩職員が少ないこと等が考えられる。

キャリア形成を図るために、職域拡大等による多様な職務機会の付与や、能力・意欲向上のための研修に参加させること、他市町村の事例等を通じて、女性職員の意欲向上、計画的な育成やキャリア形成支援に努めることが重要である。

### ② 現況と分析

#### ● 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	人数		女性登用率
	女性	男性	
主幹級以上の職員	1人	15人	6.3%

#### ● 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

(令和2年度 一般行政職 級別職員数 (保育士・保健師除く))

等級	標準的な職務内容	職員数	構成比	男女別		構成比	
				男	女	男	女
1級	主事の職務	9人	12%	5人	4人	56%	44%
2級	主任の職務	24人	31%	16人	8人	67%	33%
3級	係長、主査の職務	14人	18%	10人	4人	71%	29%

4級	課長補佐の職務	14人	18%	9人	5人	64%	36%
5級	主幹等の職務	10人	13%	10人	0人	100%	0%
6級	課長の職務	3人	4%	2人	1人	67%	33%
7級	次長、総務課長等の職務	3人	4%	3人	0人	100%	0%
	合計	77人		55人	22人		

本町における一般行政職の管理的地位にある職員に占める女性職員は1名で、女性比率は6%と非常に低い状況である。また、課長補佐級に占める女性比率は36%、係長級に占める女性比率は29%となっている。管理的地位にある職員の女性割合を高めるためには、より下位クラスの人材プールを計画的に形成することが求められる。

### ③ 数値目標

令和7年度までに、課長補佐以上の職員に占める女性の割合を38%以上に、係長相当職の職員に占める女性の割合を35%以上にする。

### ④ 今後の取組

令和3年度から、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。また、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。

令和4年度から、出産・子育てなど個々の女性職員の事情に応じて、個別に育成方針を立てるなど、柔軟な人事プランを作成する。また、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）への派遣を行う。

## 【3】長時間勤務関係

### ① 取組を進めていく上での視点

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠である。中でも長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となるものである。

時間に制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、男女を問わず長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの生産性を高め、組織の競争力を高めることにも貢献す

るものであることから、これまでの価値観・意識を大きく改革するとともに、職場における仕事の抜本的な改革を進めることが重要である。

## ② 現況と分析

### ● 職員一人当たりの各月の超過勤務時間（令和元年度実績）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
平均時間(時間)	20.0	11.2	12.1	22.2	11.3	16.0
45時間超過人数	9人	2人	0人	10人	1人	7人

10月	11月	12月	1月	2月	3月
15.6	11.8	11.0	11.0	12.1	13.0
5人	1人	0人	1人	1人	1人

年平均 13.9 時間

令和元年度における超過勤務時間は、時期により増減するものの、年間を平均すると月あたり14時間程度である。しかし、月45時間を超える職員が各月に数名いることから、一部の職員の超過勤務時間が長くなっていると言える。

## ③ 数値目標

令和7年度までに、超過勤務時間の平均時間を0.5以上減らす。

## ④ 今後の取組

令和3年度から、現在ある“8 “が付く日のノー残業デーの取組を特に推進し、17時30分までの退庁を勧奨する。

また、職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図るなど、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づくり、時間当たりの生産性を重視した人事評価の実施を図る。

## 【4】家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

### ① 取組を進めていく上での視点

仕事と家庭の両立支援制度の導入は進んでいるものの、職員が当該制度を利用しながらワーク・ライフ・バランスを実現しつつ活躍していくうえで、完全に障害が取り除かれているとは言いがたい。

職場では、育児・家事・介護等の家庭責任のために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい風土がある。それに加え、結婚や出産・育児を控える年代の女性職員の離職が他の年代と比較して多い状況にある。これからの急速な少子高齢化の時代においては、男女ともに、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加する。また、男性が家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性職員自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられる。

このため、管理的地位にある職員等に対する意識啓発のための取組や男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の取得促進等により、男性職員の家庭生活への関わりを推進すること、男女を問わず両立支援制度の利用時、育児休業等の取得中や復帰後の各段階を通じて職員の状況に応じたきめ細かい対応や配慮を行うこと等により、育児や介護等を担う職員が働き続けられ、かつ、活躍できる職場環境を整備する必要がある。

## ② 現況と分析

### ● 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（令和元年度実績）

	取得対象者	取得者	取得率	平均取得期間
男性職員	2人	0人	0%	-
女性職員	2人	2人	100%	1年5ヶ月
合計	4人	2人		

### ● 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得状況

対象職員数 2人

平均取得日数 0日 取得率 0%

男性職員の育児休業取得者、配偶者出産・育児参加休暇取得者については、実績がない。

### ● 離職率の男女の差異（定年退職者は除く）

		H27	H28	H29	H30	R1
離職率(%)	男	1.6%	0.0%	1.6%	1.7%	3.3%
	女	0.0%	5.3%	1.4%	3.9%	4.2%
差		1.6%	△ 5.3%	0.2%	△ 2.2%	△ 0.9%

● 離職者の年代別男女別割合（平成27年度～令和元年度までの5年間）

	20代	30代	40代	50代
男	20.0%	20.0%	40.0%	20.0%
女	45.5%	27.3%	18.2%	9.1%

男女別で見た離職率は、各年でばらつきはあるものの、5年間を平均すると、女性の離職割合の方が高い。また、年代別に見ると、女性のなかでも20代、30代で離職する職員の割合が半分以上を占めている。

③ 数値目標

令和7年度までに、1週間以上育児休業を取得する男性職員の割合を85%以上にする。また、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30%以上にする。

④ 今後の取組

令和3年度から、組織として、イクメン・イクボスなど男性職員の育児への意識改革を図り、育児参画を推進する。

令和4年度から、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。

令和7年度までに、出産を控えている全ての男女に対し、管理職員（又は人事部局）による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）を活用促進する体制を整える。