

第二次広尾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 3 月 31 日
広 尾 町
広 尾 町 議 会
広 尾 町 教 育 委 員 会
広 尾 町 農 業 委 員 会
広 尾 町 選 挙 管 理 委 員 会
広 尾 町 公 平 委 員 会
広 尾 町 代 表 監 査 委 員

第二次広尾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「第二次行動計画」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、広尾町、広尾町議会、広尾町教育委員会、広尾町農業委員会、広尾町選挙管理委員会、広尾町公平委員会及び広尾町代表監査委員が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

第二次行動計画の期間は、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、第二次行動計画の策定・変更、取り組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行う。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び目標を達成するための取り組み

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）第 2 条に基づき、広尾町、広尾町議会、広尾町教育委員会、広尾町農業委員会、広尾町選挙管理委員会、広尾町公平委員会及び広尾町代表監査委員において、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、広尾町、広尾町議会、広尾町教育委員会、広尾町農業委員会、広尾町選挙管理委員会、広尾町公平委員会及び広尾町代表監査委員において、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. 女性に対する職業生活に関する機会の提供

(1) 女性管理職の割合

目標：令和7年度までに、管理職の女性割合を30%以上にする。

令和元年度における女性管理職は9名であり、管理職全体に占める割合は26.5%となっているが、女性管理職の多くは専門職及び出先機関となっている。事務職については、採用年代の極端なバラツキの影響もあり、若年層の女性職員が多い状況にある。

役職段階別の女性職員の状況をみると、主任・係職の割合が31.1%、係長職が38.1%となっており、将来的な管理職登用を見据え、管理職に必要なマネジメント能力等付与のための研修等へ女性職員の参加を促し、キャリア形成を支援する。

【参考】各役職段階別の職員の女性割合（令和元年度）

課長相当職	課長補佐相当職	係長相当職	主任・係職
0%	50.0%	38.1%	31.1%

2. 職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

(1) 超過勤務時間

目標：令和7年度までに、「超過勤務時間数」が年間360時間を超える職員をなくすよう努める。

令和元年度における超過勤務時間の状況は、職員1人あたりの月平均時間は12.1時間となっている。また、月45時間以上の時間外勤務を行った職員は24人となっており、総務課、企画課、保健福祉課、水産商工観光課で多く見られる。年間360時間以上の時間外勤務を行った職員は6人となっている。

超過勤務の縮減に向け、育児を行う職員の超過勤務の制限制度を周知し、その活用を促すとともに、労働時間短縮対策を進め、人事院が「超過勤務の縮減に関する指針」に定める超過勤務の上限の目安時間（年間360時間）を超えて勤務させないよう努めること等を通じ、超過勤務時間を最小限にとどめるため、次の取り組みを進める。

- ①妊娠中の職員又は小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員に対しては、過度の超過勤務とならぬよう、業務分担等に配慮する。
- ②経済社会の変化等に対応して新規業務が生じる中で、超過勤務を縮減するために、既存業務の見直しを的確に行うなどして、業務量全体の圧縮に努めることとする。また、業

務の効率的な遂行を心がけ、日常の業務において超過勤務の縮減に努める。

- ③超過勤務の多い部署を把握し、その管理職員からヒアリング等を行ったうえで、その縮減のため必要な措置を講じる。

【参考】職員の超過勤務時間の状況（令和元年度）

職員一人あたりの月平均超過勤務時間	月 45 時間超	年間 360 時間超
13.2 時間	24 人 (21.4%)	6 人 (5.4%)

（２）男性職員の育児休業取得率

目標：令和７年度までに、対象となる男性職員の育児休業取得率が 10%以上となるよう努める。

令和元年度における育児休業の取得率は、男性職員 0%、女性職員 100%となっている。近年、女性職員については対象者全員が育児休業を取得しているが、男性職員で育児休業を取得した者はいない状況にある。

今後も女性職員の育児休業取得率 100%となるよう、補充者等を確保して育児休業を取得しやすい職場環境づくりに努めるとともに、男性職員の育児休業取得推進を図るため、次の取り組みを進める。

- ①育児休業及び部分休業に関する制度や経済的な支援等について、周知を図る。
②所属長は、男性職員に育児休業、部分休業の取得を促すとともに、特に母親の産後 8 週間は父親が積極的に育児休業を取得することができる職場の環境づくりに努める。
③育児休業を取得した職員がスムーズに職場復帰できるよう、業務分担の調整など必要な支援を行う。

【参考】職員の育児休業の取得状況（令和元年度）

	男性	女性
対象者	4 人	2 人
取得者	0 人（0%）	2 人（100%）

(3) 配偶者出産休暇又は男性の育児参加休暇（以下、「子育て目的の休暇」という。）を取得した職員の割合

目標：令和7年度までに、対象となる男性職員の子育て目的の休暇の付与日数における取得率が60%となるよう努める。

令和元年度における子育て目的の休暇の付与日数における取得率は、21.9%となっている。配偶者出産休暇は対象者全員が取得（付与日数における取得率41.2%）しているが、育児参加休暇の取得者はいない状況にある。

共働き世帯が増加している中で、女性が育児と仕事を両立させるためには、男性の育児参加の促進が重要である。また、妻の就労の有無にかかわらず、子育ての始まりの時期に家族の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、次の取り組みを進める。

①配偶者出産休暇（第1子は3日間、第2子以降は7日間）や育児参加休暇（5日間）と年次休暇を合わせた連続休暇の取得促進を図るため、対象となる職員に制度を周知するとともに、休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努める。

【参考】職員の子育て目的の休暇取得状況（令和元年度）

	配偶者出産休暇	育児参加休暇	○配偶者出産休暇 ・第1子3日間 ・第2子以降7日間
対象者	3人	3人	
取得者	3人（100%）	0人（0%）	○育児参加休暇 ・妻の出産予定日の前 6週・後8週の期間 内で5日
総付与日数	17日	15日	
取得日数	7日（41.2%）	0日（0%）	

(4) 年次有給休暇の取得

目標：令和7年度までに、50%の職員が年次有給休暇を10日以上取得するよう努める。

令和元年度における年次有給休暇の平均取得日数は、7.9日となっている。取得日数で見ると、取得日数5日未満の職員は45人（31.0%）であり、取得日数10日以上 of 職員は42人（29.0%）であった。

年次有給休暇の取得促進に向け、次の取り組みを進める。

- ①子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等、家族とのふれあいのための有給休暇を取得できるよう環境整備に努める。
- ②ゴールデンウィーク期間や夏季休暇の前後における休暇の取得、月・金曜日と週休日をを組み合わせた休暇の取得などにより、連続休暇を取得しやすい環境整備に努める。

【参考】有給休暇の取得状況（平成31年1月～令和元年12月）

平均取得日数	取得日数5日未満の 職員数	取得日数10日以上の 職員数
7.9日	45人（31.0%）	42人（29.0%）