

(次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画)

小川町女性職員活躍推進行動計画

(令和3年度～令和7年度)

令和3年4月

小川町

小川町女性職員活躍推進行動計画 (次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画)

小川町長
小川町議会議長
小川町教育委員会
小川町選挙管理委員会
小川町農業委員会

平成27年8月、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、豊かで活力ある社会の実現を目指して、「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「女性活躍推進法」という。）」が制定されました。

この法律の施行に伴い、小川町では、同法第19条の規定に基づき、平成28年3月、小川町女性職員活躍行動計画（女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画）（以下「前期計画」という。）を策定し、女性職員の育成や更なる活躍に向けた取組を推進するため、前期計画に掲げた目標の達成に向けて取り組んできたところです。

この前期計画は、令和2年度までの5年間をもって計画期間が終了いたしますが、小川町では、令和3年度以降も引き続き、職業生活において女性の能力を十分に発揮できる環境を整備し、女性職員が仕事と家庭を両立できるよう、後期計画（以下「本計画」という。）を策定いたしました。これにより、女性活躍推進法や前期計画の趣旨及び目的を踏まえ、女性職員の一層の活躍を推進してまいります。

また、女性の活躍を促すためには、ワークライフバランスや男性職員の育児参加など次世代育成の視点も大切にする必要があることに鑑み、本計画は、次世代育成支援対策推進法第7条第1項の規定に基づく「次世代育成特定事業主行動計画」としての面を併せ持つ計画として策定するものです。

なお、本計画は、小川町長、小川町議会議長、小川町教育委員会、小川町選挙管理委員会、小川町農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

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年間とします。

2 次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

- (1) 小川町では、組織全体で継続的に次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するため、必要に応じて計画の見直しを行います。
- (2) 総務課（人事担当課）を本計画推進の主管課とし、職員の働き方等の改善に係る国の制度改正を適切に把握し、女性職員が働きやすい環境づくりや、男性職員が育児等に参加しやすい環境づくりに努めてまいります。

また、本計画に基づく取組の実施状況や数値目標の達成状況については、毎年度、点検及び評価等を行いその結果を公表するとともに、職員が関連する情報を共有することができるよう次の取組を実施します。

ア 毎年度1回、計画の取組状況等を町のホームページへ掲載し、公表します。

イ 妊娠、出産及び子育て支援制度の周知を図るため、職員に対する総務課からの丁寧な説明と庁内ネットワーク等を活用した情報の提供に努めます。

3 次世代育成支援及び女性職員の活躍に関する小川町の状況と課題

(1) データで見る状況

女性活躍推進法第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条に基づいた女性職員の活躍推進に関する状況及び次世代育成支援についての状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。

【1】 採用した職員に占める女性職員の割合（令和2年度）

区分	女性	男性
行政職	3人（75.0%）	1人（25.0%）
任期付職員	1人（100%）	0人（0%）
会計年度任用職員	91人（74.0%）	32人（26.0%）

※会計年度任用職員には、短時間勤務による職員を含む。（令和2年4月1日現在）

【2】 平均した継続勤務年数の男女の差異（令和2年4月1日現在）

区分	女性	男性	比較
人数	95人	153人	△58人
勤務年数	18.5年	20.1年	△1.6年

※任期の定めのない職員に限る。

【3】 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間（令和2年実績 単位：時間）

区 分	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
総 時 間 数	1,293	1,739	2,008	1,784	1,708	1,511	1,208
1人当たりの時間外勤務時間	6.4	8.7	10.0	9.0	8.6	7.6	6.1

区 分	8月	9月	10月	11月	12月	合 計
総 時 間 数	1,150	1,157	1,399	1,608	1,294	17,859
1人当たりの時間外勤務時間	5.8	5.8	7.0	8.1	6.5	7.5

※会計年度任用職員を除く。

【4】 職員の年次有給休暇取得状況（平成28年実績～令和2年実績 単位：日）

区 分	平成29年	平成30年	平成31年	令和2年
総付与日数	7,080.0	8,880.0	9,400.0	9,040.0
取得日数	1,433.5	1,721.0	1,810.5	1,642.0
平均取得日数	8.1	7.8	7.7	7.2

※会計年度任用職員を除く。

【5・6】 管理的地位・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4月1日現在）

区 分	職 名	女性	男性	合計	女性職員 割合	管理的地位 にある女性 職員の割合
行政職	課長	4	14	18	22.2%	19.2%
	主幹	6	28	34	17.6%	
	主席主査	20	27	47	42.6%	
	主査	29	29	58	50.0%	
	主任	14	19	33	42.4%	
	主事・技師	18	25	43	41.9%	
技能職員		7	12	19	36.8%	
任期付職員		3	0	0	100%	

【7】 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（令和2年度）

区 分	女 性	男 性
対象者（※）	3人	3人
取得者	3人	2人
取得率	100%	66.7%
平均取得期間	11.5カ月	0.78カ月

※対象者は、令和2年度に出産した女性職員及び配偶者が出産した男性職員とする。

【8】 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及び平均取得日数（令和2年度）

区 分	取得者数	対象者数	取得率	平均取得日数
配偶者出産休暇	1	3	33.3%	4.0日
育児参加のための休暇	1	3	33.3%	3.0日

◆配偶者出産休暇・・・職員が妻の出産に伴い勤務しないことが相当と認められる場合に取得できる特別休暇。5日の範囲内でその都度必要と認める期間。

◆育児参加のための休暇・・・職員の妻が出産する場合であって、産前7週、産後8週間の期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学前の子を養育する職員が、これらの子の養育のために勤務しないことが相当であると認められるときに取得できる特別休暇。当該期間内における5日の範囲においてその都度必要と認める期間。

(2) データから読みとれる課題

課題① 女性管理職の割合が少ない（特に主幹級職員）。

課題② 男性の育児休業の取得率は高くなっているが、配偶者
出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率が低い。

課題③ 年次有給休暇取得率が下がってきている。

4 次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

当該課題分析の結果、次世代育成支援及び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。

この目標は、次世代育成支援及び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。

なお目標の内容等については、連名の各事業主の人事管理が、採用から配置・育成、登用に至るまで町長部局で一体的になされていることから、各事業主の共通した目標として位置付けます。

目標①「管理的地位にある職員に占める女性割合」

令和8年度までに、令和2年度の実績（19.2%）より5.0%以上引き上げ、25.0%以上にします。

目標②「男性職員の育児等に係る休暇取得促進」

男性職員の育児や出産への積極的参加を促進することで、育児は男女（夫婦）がともに担うものであるという認識の浸透を図ります。男性職員の意識の変化は、家庭生活における女性の負担軽減を促し、ひいては女性職員の職業生活における能力発揮や就業継続につながることを期待され、より女性が働きやすい環境がつくられていくものと考えます。令和8年度までの休暇取得者割合を次のとおりとします。

男性の育児休業	20%以上
配偶者出産休暇	90%以上
育児参加のための休暇	50%以上

目標③「年次有給休暇取得促進」

年次有給休暇の取得率を上げるための取組は、次世代育成支援という観点からみても、非常に重要な取組となります。職場内の相互協力により、子ども・家庭の行事などに互いに取得がしやすい雰囲気づくりの促進し、年次有給休暇の取得を推奨します。

5 次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進に向けた数値目標を達成するための取組及び実施時期

前項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します。

(1) 配置・育成・教育訓練及び登用関係【ポジティブ・アクション】

出産や育児・介護等のライフイベントにより、キャリア形成が停滞することがないよう、新たな研修機会を設けます。また、職域の拡大やキャリア形成の不安解消のための支援を行うなど、多面的な人材育成を行います。

①女性職員のキャリア形成支援

◆キャリア支援研修の実施（継続）

⇒主席主査級・主査級の女性職員を対象に、キャリアアップへの意識喚起及び管理的地位に求められるリーダーシップスキルを習得するための研修を実施します。（総務課）

◆キャリアデザイン研修の実施（継続）

⇒主任・主事級の女性職員を対象に、ライフイベントの有無にかかわらず、生き生きと働き続けるためのビジョンを早期から持ち、キャリアを形成できるよう研修を実施し、キャリア意識の醸成を図ります。

◆彩の国さいたま人づくり広域連合等で開催する女性職員を対象とした研修会への職員派遣（継続）

⇒キャリア形成を図る上で、女性職員同士の交流を深め、より幅広い考え方を学べるようなネットワーク形成を推進するため、女性職員交流セミナー等への参加を促進します。

②育児休業中のキャリア支援

◆彩の国さいたま人づくり広域連合が実施する通信講座の案内（継続）

⇒育児休業取得職員の職場復帰に対する不安の解消を図り、スムーズに職場復帰できるよう、受講を奨励します。

③政策決定の場等における女性職員の活躍推進

◆女性職員の管理的地位及び多様なポストへの積極的登用（継続）

⇒政策・方針決定過程の場や働く場において、女性も男性も対等な立場で経験を積み、それぞれの個性と能力を活かして活躍できるための取組を推進します。

（おがわ男女共同参画推進プラン（第3次）より引用）

(2) 仕事と家庭の両立関係

男は仕事、女は家庭と言う固定的性別役割分担意識は根強く存在し、家事・育児・介護等のために、男性が仕事に制約を抱えることは当然とは受け止められにくい現状はいまだに無くなっていません。こうした意識を払拭するためにも、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の取得促進等により、男性職員の家事・育児・介護等へのかかわりを推進し、男女を問わず育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備します。

①男性職員の育児休業等の取得促進

◆男性職員が取得できる制度の周知（継続）

⇒育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の制度について、庁内ネットワーク等を活用し職員への周知を図ることで、当該休暇を取得しやすい職場環境を作っていきます。職員同士の夫婦にも同様の配慮を図ります。

②休暇制度を利用しやすい環境の醸成

◆管理監督者の意識醸成を図る研修の実施（継続）

⇒育児・介護等で労働時間や仕事内容に制約を持つ職員の増加が予想される中、家庭の事情に理解・配慮を示しつつ、業務の効率化を進め生産性を高めるためには管理職の役割が大変重要となります。そのため、育児や介護等、部下職員の私生活を応援しつつ、仕事での成果も残すことの必要性を認識し、意識啓発を行うため、管理職を対象とした「イクボス（※）心得講座（仮称）」を実施します。

※イクボスとは？

部下の仕事と私生活の両立を応援し、組織の業績の結果も出しつつ、自らも私生活を楽しむことのできる上司のこと。

③定時退庁の推進

◆ノー残業デーの実施（継続）

毎週水曜日のノー残業デーを徹底し、管理職自ら定時退庁の率先垂範を行います。