

第2期小鹿野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

小鹿野町長
小鹿野町議会議長
小鹿野町教育委員会

小鹿野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、小鹿野町長、小鹿野町議会議長、小鹿野町教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

令和2年度をもって第1期計画の計画期間が終了することから、第1期計画における目標達成状況等の検証・見直しを行い、令和3年度を初年度とする第2期計画を策定しました。仕事と子育ての両立及び女性の活躍できる職場づくりに向けて、より一層の取組の推進を図っていきます。

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 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・目標数値の達成状況の点検・評価等を行うものとします。

また、総務課は各種相談対応や必要な情報の提供・周知を随時行います。

3 第1期計画の目標数値と実績数値

第1期計画（平成28年度から5年計画）で定めた目標数値に対する実績数値は、次のとおりです

(1) 女性職員の採用について

目標数値①

平成32年度までに、採用者の女性割合を、平成27年度実績(21.4%)より8.6%以上引き上げ35.0%以上にする。

実績数値

平成28年度：16.7% (▲18.3%)
平成29年度：55.6% (20.6%)
平成30年度：25.0% (▲10.0%)
平成31年度：50.0% (15.0%)
平成32年度：38.5% (3.5%)

※カッコ内は目標数値(35.0%)との比較

目標数値②

平成32年度までに、女性の採用試験の受験者数を、平成26年度実績(32.0%)より8.0%以上引き上げ40.0%以上にする。

実績数値

平成28年度：58.3% (18.3%)
平成29年度：35.0% (▲5.0%)
平成30年度：35.0% (▲5.0%)
平成31年度：31.6% (▲8.4%)
平成32年度：28.8% (▲11.2%)

※カッコ内は目標数値(40.0%)との比較

(2) 配置・育成・教育訓練及び登用について

目標数値①

平成32年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を平成27年度実績(12.4%)より2.6%以上引き上げ15.0%以上にする。

実績数値

平成28年度：10.5% (▲4.5%)
平成29年度：28.6% (13.6%)
平成30年度：30.0% (15.0%)
平成31年度：15.0% (0.0%)
平成32年度：26.1% (11.1%)

※カッコ内は目標数値(15.0%)との比較

目標数値②

平成 32 年度までに管理職相当以上の女性割合を 27 年度実績 (26.9%) より 3.1% 引き上げ 30.0% 以上にする。

実績数値

平成 28 年度 : 24.6% (▲5.4%)

平成 29 年度 : 25.0% (▲5.0%)

平成 30 年度 : 26.7% (▲3.3%)

平成 31 年度 : 26.4% (▲3.6%)

平成 32 年度 : 25.0% (▲5.0%)

※カッコ内は目標数値 (30.0%) との比較

(3) 仕事と家庭の両立について

目標数値①

平成 32 年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を 10.0% 以上にする。

実績数値

平成 28 年度 : 0.0% (▲10.0%)

平成 29 年度 : 0.0% (▲10.0%)

平成 30 年度 : 0.0% (▲10.0%)

平成 31 年度 : 0.0% (▲10.0%)

平成 32 年度 : 0.0% (▲10.0%)

※カッコ内は目標数値 (10.0%) との比較

目標数値②

平成 32 年度までに、男性職員の配偶者出産休暇等の取得割合を 70% 以上にする。

実績数値

平成 28 年度実績 : 100.0% (30.0%)

平成 29 年度実績 : 66.7% (▲ 3.3%)

平成 30 年度実績 : 0.0% (▲100.0%)

平成 31 年度実績 : 75.0% (5.0%)

平成 32 年度実績 : 50.0% (▲ 20.0%)

※カッコ内は目標数値 (70.0%) との比較

※『平成 32 年度』は『令和 2 年度』に読み替えるものとします。

4 女性職員の活躍の推進に向けた目標

本計画を策定するにあたり、法第 19 条第 3 項及び内閣府令第 2 条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する現状の把握を行いました。

その結果と第 1 期計画の目標数値に対する実績を勘案し、女性職員の活躍を推進するため、次の 3 項目について目標を設定しました。

①年次有給休暇取得の促進

年次有給休暇は、働く人の心身のリフレッシュを図ることを目的として、労働者が請求する時季に与えることとされています。しかしながら、職場への気兼ねや請求することへのためらい等の理由から取得率は低調な現状にあります。

平成 31 年 4 月から、すべての企業において、年 10 日以上 of 年次有給休暇が付与される労働者に対し、年 5 日以上 of 年次有給休暇を取得させることが義務付けられました。

当町の取得状況（平成 31 年 1 月 1 日～令和元年 12 月 31 日）をみると、年 5 日以上 of 年次有給休暇を取得した職員は、全体の 42% 程度という結果であります。※平均取得日数：5.49 日（≒5 日と半日）

年次有給休暇取得に対する職場の雰囲気醸成させるとともに、週休日や他の休暇と合わせた計画的な年次有給休暇の取得を促進します。

数値目標 1

令和 7 年（12 月末日）までに、年 5 日以上 of 年次有給休暇取得率を 100% にする。（参考：平成 31 年（令和元年）実績 42%）

数値目標 2

令和 7 年（12 月末日）までに、年次有給休暇平均取得日数を 8 日以上にする。（参考：平成 31 年（令和元年）実績 5.49 日（≒5 日と半日））

②時間外勤務時間の削減

当町における時間外勤務時間の状況は、常勤職員 1 人当たりの月平均時間外勤務時間について、平成 30 年度の 4.11 時間に対し、令和元年度は 8.31 時間と大幅に増加しました。

増加の原因は、業務量の増大や人員不足、職場の雰囲気など、様々なことが考えられますが、いずれにしても長時間労働が続くと心身の健康に悪影響を及ぼすことは当然のことであり、時間外勤務時間の削減は大きな課題であります。

仕事と家庭生活の健全な両立を図るために、家族や自分の生活に費やす時間を多く持つことができるよう、普段の業務の見直しや職場の雰囲気づくりなどの取組を推進します。

数値目標 1

令和7年度までに、常勤職員1人当たりの月平均時間外勤務時間を5時間以内にする。(参考：令和元年度実績 8.31時間)

③男性職員の育児休業等の取得促進

当町において、男性職員の配偶者出産休暇等の取得割合(第1期計画の目標)は、年度により(対象職員の多い少ないで)ばらつきはあるものの取得実績はあります。しかしながら、育児休業を取得する男性職員の割合(第1期計画の目標)は、取得実績がありません。

仕事と家庭の両立を実現していくためには、職場の理解と協力が必要です。女性職員だけでなく、男性職員も積極的に子育てに参加できる職場環境の整備を継続して取り組みます。

目標数値 1

令和7年度までに、男性職員の育児休業の取得率を25%以上にする。

(参考：令和2年度実績 0%)

目標数値 2

令和7年度までに、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率を75%以上にする。(参考：令和2年度実績 50.0%)

5 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

上記4で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

(1) 年次有給休暇取得の促進

- ① 年次有給休暇を計画的に取得するよう職員への周知を図る。
- ② 7月から9月に付与される特別休暇(夏季休暇)と併せて有給休暇を取得するよう促す。

(2) 時間外勤務時間の削減

- ① 働き方改革推進期間に合わせ、職員グループウェア等を利用して全職員向けに時間外勤務の削減を呼びかける。
- ② 全庁に向けて毎週水曜日を『ノー残業デー』として推奨している旨を周知する。
- ③ 時間外勤務の常態化が見受けられる課所には、所属長のヒアリングを行い、課所の状況を把握するとともに、業務分担の見直しや業務量の平準化を図る。

(3) 男性職員の育児休業等の取得促進

- ① 対象となる職員及び所属長に対して、育児休業等の取得を促進するための周知を行う。
- ② 男性職員の育児休業等に対する支援について、休暇が取得しやすい職場環境を整える。