

# えりも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

えりも町  
えりも町議会  
えりも町教育委員会  
えりも町農業委員会  
えりも町選挙管理委員会  
えりも町公平委員会  
えりも町代表監査委員

## えりも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

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

えりも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、えりも町長、えりも町議会議長、えりも町教育委員会、えりも町農業委員会、えりも町選挙管理委員会、えりも町公平委員会、えりも町代表監査委員が策定する特定事業主行動計画です。

### 1 目 的

平成27年8月に法が成立し、男女共同参画社会基本法の基本理念に則り、女性の職業生活における活躍の推進についての基本方針及び事業主の行動計画の策定、活躍を推進するための支援措置等について定めることとされました。これによって、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、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、ニーズの多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的としています。

また、女性の活躍推進について、次の3点を基本原則としています。

- ① 女性の職業生活における活躍に関する男女間の格差の実情を踏まえ、女性の採用、教育訓練、昇進等その他の職業生活に関する機会の提供及び活用を通じ、その個性と能力が十分に発揮できるように行われること
- ② 男女の別を問わず、家庭生活での役割を果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、円滑な両立が可能となること
- ③ 職業生活と家庭生活の両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

当町では、平成28年4月に特定業主行動計画を策定し、育児や介護その他の家庭生活と職業生活の調和に必要な環境整備を図ること、人材の多様性を

活かして政策の質や行政サービスを向上させるという総合的な視点から女性職員の活躍を推進し、男女の別を問わず、職員誰もがいきいきと働けるような職場環境を目指し取組を行ってきました。

今回、計画策定から5年が経過し、前期計画期間が終了することから、今までの実施結果を分析・点検し、後期計画に反映してさらなる取組を行います。

## 2 計画期間

法は、令和8年3月末日までの時限立法であることから、本計画は後期の計画として、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間とします。

## 3 計画の策定主体及び対象者

この計画は、町長、町議会議長、町教育委員会、町農業委員会、町選挙管理委員会、町公平委員会及び町代表監査委員の各任命権者が、それぞれ任命した事務部局の職員を対象に、連名で策定したものです。

## 4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

### (1) 女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

後期計画の策定にあたり、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条に基づき把握すべき項目の数値を確認し、改善が必要な事情について分析を行いました。

なお、この数値は町長部局、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業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全部局で把握したものです。

#### ① 採用した職員に占める女性職員の割合（各年度3月31日現在）

	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
男性	4人	1人	3人	3人	4人
女性	2人	0人	1人	1人	2人
女性割合	33.33%	0.00%	25.00%	25.00%	33.33%
職員全体に占める女性職員の割合	36.8%	37.5%	37.0%	35.1%	34.1%

※職員全体に占める女性職員の割合は各年度の4月1日現在の割合。

② 男女の平均した継続勤続年数の差異（各年度4月1日現在）

	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
男性職員	16年	17年	16年	17年	18年
女性職員	13年	14年	14年	15年	15年
職員全体	15年	16年	15年	16年	17年

※各年度4月1日に採用した職員を除く。

③ 職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数

○管理職以外

	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	
	平均時間	平均時間	平均時間	平均時間	上限超過者
4月	10.06時間	6.00時間	10.96時間	10.04時間	5人
5月	7.00時間	5.12時間	9.38時間	7.82時間	2人
6月	7.74時間	6.09時間	6.43時間	5.71時間	0人
7月	7.28時間	7.84時間	8.50時間	5.00時間	2人
8月	10.06時間	5.77時間	7.21時間	6.70時間	0人
9月	6.17時間	5.22時間	7.12時間	5.08時間	0人
10月	5.60時間	5.65時間	7.82時間	7.13時間	0人
11月	4.77時間	5.23時間	7.04時間	5.57時間	0人
12月	11.04時間	7.21時間	5.69時間	5.32時間	1人
1月	8.17時間	7.10時間	7.24時間	7.14時間	3人
2月	6.88時間	7.77時間	6.70時間	5.41時間	0人
3月	5.67時間	9.05時間	7.44時間	7.62時間	1人
合計	90.44時間	78.05時間	91.53時間	78.53時間	14人
月平均	7.54時間	6.50時間	7.63時間	6.54時間	1.17人

※平均時間は、毎月の総超過勤務時間を支給対象者（管理職等を除いた職員数）で除して得た数。

※超過勤務の上限設定は令和元年度からのため、過年度については実績非表示としている。

○管理職

	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R 元年度	
	平均時間	平均時間	平均時間	平均時間	上限超過者
4 月	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 人
5 月	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 人
6 月	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 人
7 月	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 人
8 月	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 人
9 月	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 人
10 月	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 人
11 月	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 人
12 月	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 人
1 月	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 人
2 月	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 人
3 月	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 人
合計	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 人
月平均	0 時間	0 時間	0 時間	0 時間	0 人

※算定方法、上限超過者については管理職以外の表と同じ。

④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（各年度4月1日現在）

	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R 元年度	R 2 年度
管理職員	13 人	14 人	13 人	11 人	13 人
女性職員	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
女性割合	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

※一般行政職のみ。

⑤ 各役職段階に占める女性職員の割合及びその伸び率（各年度4月1日現在）

(単位：%)

	H28年度	H29年度		H30年度		R元年度		R2年度	
	女性割合	女性割合	伸び率	女性割合	伸び率	女性割合	伸び率	女性割合	伸び率
1級	44.44	44.83	0.39	36.00	▲8.83	38.89	2.89	14.29	▲24.60
2級	45.45	40.00	▲5.45	41.67	1.67	50.00	8.33	30.77	▲19.23
3級	35.29	38.89	3.60	40.54	1.65	38.89	▲1.65	31.25	▲7.64
4級	33.33	33.33	0.00	40.00	6.67	30.77	▲9.23	18.18	▲12.59
5級	40.00	50.00	10.00	28.57	▲21.43	12.50	▲16.07	0.00	皆減
6級	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

※一般行政職のみ。

※令和2年度における3級以上に占める女性職員の割合 18.75%(48人中9人)

⑥ 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

	男性			女性		
	職員のまとまり	取得率	取得期間	職員のまとまり	取得率	取得期間
H28年度	一般事務職	0%		保育士	100%	4月 1名
	教員	0%				10月 1名
				保健師	100%	10月 1名
H29年度	一般事務職	33%	1年 1名	一般事務職	100%	10月 1名
				看護師	100%	10月 1名
H30年度	一般事務職	0%		一般事務職	100%	4月 1名
	教員	0%		保健師	100%	10月 1名
R元年度	取得者なし			取得者なし		

※表記のない職員のまとまりについては、対象者がいないため割合を算出していません。

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の取得率並びに合計取得日数の分布状況

	配偶者出産休暇		育児参加休暇	
	取得率	合計取得日数	取得率	合計取得日数
H28年度	33.3%	3日	0.0%	0日
H29年度	75.0%	9日	25.0%	5日
H30年度	50.0%	3日	0.0%	0日
R元年度	0.0%	0日	0.0%	0日

⑧ セクシュアルハラスメント等対策の整備状況

○えりも町職員のハラスメントの防止等に関する要綱を平成25年度に制定し、職員へ周知を実施。

(2) 女性の活躍推進に向けた目標

以上、当町における状況を数値により可視化し、状況の分析を行いました。

当町の現状としては、育児休業後に退職する職員は無く、継続勤務年数も男性職員とほぼ変わらないことから、職場全体における育児休業に対する理解は得られていると考えられます。また、セクシュアルハラスメント等に関する通報もなく、男女が共に働きやすい環境であると考えます。

しかし、前期計画の目標に関する数値を見ると、男性職員の配偶者出産休暇については、充分ではないものの取得はされましたが、その他については目標を達成することができていない状況です。

この状況を整理すると、当町の職場においては固定的な性別役割分担意識が男女ともに根強く残っていると推測されます。

また、平均超過勤務時間が減少しないことは、少子高齢化による多様な行政ニーズへの対応が求められていることも要因ではありますが、男性が育児へ参加する機会を減少させ、総じてこれらの要因が、女性の力を最大限に発揮するための阻害要因となっているものと思われま

す。このことから、後期計画における目標については、前期計画を一部継続する内容としつつ、その視点を当町の職場風土の変革と女性の働き甲斐の増進に向けるものとします。

なお、当町では人事管理については、全部局を一体的に町長部局で行っており、今回策定する目標については、全部局を一体的に目標策定するものとします。

#### 【全部局】

- ① 計画期間終了までに、男性職員の育児休業取得率を前期計画期間実績より引き上げる。
- ② 計画期間終了までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、月平均 6.0 時間以下にする。
- ③ 計画期間終了までに、係長相当職以上にある職員に占める女性割合を、28%以上にする。(令和 2 年 4 月 1 日現在の実績 25.9%)

### **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**

4の女性職員の活躍の推進に向けた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

なお、この取組は、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、監査委員事務局、農業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ます。

#### 【全部局】

- ① 組織として、男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げ、育児休暇制度の周知徹底を図る。
- ② 組織として、男性職員に学校行事への出席等、子育てに関連した用事があるときや、上司がそのことを了知しているときには、積極的に年次休暇を取得させるよう努める。
- ③ えりも町職員超過勤務取扱要綱に基づき、毎週水曜日の一斉定時退庁や超過勤務縮減のための取組を推進する。
- ④ 組織として、女性の各役職段階における人材プールの確保を念頭においた人材育成を行うべく、研修（外部研修を含む。）への参加推進及び推奨を行う。