

寄居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
(後期)

令和3年4月1日
寄居町長
寄居町議会議長
寄居町選挙管理委員会
寄居町代表監査委員
寄居町公平委員会
寄居町固定資産評価審査委員会
寄居町農業委員会
寄居町教育委員会

1 計画策定の背景及び趣旨

我が国における15歳から64歳までの女性の就業率は平成25年以降上昇していますが、以前に比較してカーブが浅くなっているものの、現在も出産・育児を理由に離職する「M字カーブ」を描いている状況です。また、管理的職業従事者における女性の割合は14.8%（令和元年）と低い水準にとどまっており、5年前の平成26年の11.3%と比較して、近年着実に上昇しているものの、欧米諸国のほか、アジア諸国と比べても際立って低い状況にあります。このように、働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況を踏まえると、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるよう社会全体として取り組んでいくことが一層重要となっています。

一方、我が国は急速な人口減少局面を迎えており、将来の労働力不足が懸念されています。さらに、国民のニーズの多様化やグローバル化等に対応するためには、人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠であり、新たな価値を創造し、リスク管理等への適応能力を高めるためにも、女性の活躍の推進が重要と考えられます。

このため、女性の活躍推進の取組を一過性のものに終わらせることなく着実に前進させるべく、平成27年9月に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。）が施行され、国・地方公共団体・民間事業主など様々な主体が社会を上げて女性の活躍推

進に取り組んでいくこととされました。また、男女共同参画基本法の基本理念に基づき、事業主が女性の活躍推進に向けて問題点を把握し、改善に向けて目標を達成できるよう計画することが義務付けられました。令和元年には法が一部改正され、一般事業主行動計画の策定義務の対象が拡大されたほか、ハラスメント対策が強化されるなど、多様な労働者が活躍できる就業環境の整備が進んでいます。

本町においても、法第19条に基づき、寄居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。）を寄居町長、寄居町議会議長、寄居町選挙管理委員会、寄居町代表監査委員、寄居町公平委員会、寄居町固定資産評価審査委員会、寄居町農業委員会、寄居町教育委員会の特定事業主が共同で策定し、より良い職場環境の整備と職員が働きやすい職場を目指します。

2 計画期間

本計画は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間とします。

3 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、寄居町男女共同参画庁内推進委員会の中で、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・評価等について協議を行うこととします。

4 女性職員の活躍の推進に向けた状況把握と目標

■女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

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、町長事務部局、議会事務部局、選挙管理委員会事務部局、代表監査委員事務部局、公平委員会事務部局、固定資産評価審査委員会事務部局、農業委員会事務部局、教育委員会事務部局の全部局において、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いました。

(1) 女性職員の採用割合（全部局）

各年度採用者	令和2年度	令和元年度	平成30年度
男性	5人	4人	4人
女性	8人	8人	6人
合計	13人	12人	10人
女性の割合	61.54%	66.67%	60.00%

過去3年における女性職員の採用割合は、平成30年度は60%、令和元年度は66.67%、令和2年度は61.54%と、6割以上を採用している状況が続いています。

(2) 勤続勤務年数の男女差（全部局）

令和2年4月1日現在 勤続勤務年数の男女差		
男性平均	16年2カ月	男女差 5年8カ月
女性平均	10年6カ月	

※参考 男性職員数：147人 女性職員数：99人 計：246人

近年、女性職員の採用が増加傾向にあるところですが、依然として男性職員との勤続勤務年数には大きな差があります。結婚や介護等で退職する女性職員がおり、数字に反映された結果となっています。

(3) 超過勤務の状況（全部局）

令和元年度 職員一人当たり各月ごとの時間外勤務時間（平均）												
月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間	14.4	11.9	9.9	10.2	10.2	9.2	15.6	8.8	9.5	9.5	9.3	12.7

※各月ごとの時間外勤務時間の平均値合計：131.2時間

部署により繁忙期（年度初め・年度末等）があり、一時的に時間外勤務が多くなる時期がありました。また、大型台風の影響により時間外勤務が増えた月もありましたが、全部局の平均では、厚生労働省の定める時間外労働の限度時間（月あたり45時間）を超える月はありませんでした。

(4) 管理職の女性割合（全部局）

	令和2年度	令和元年度	平成30年度
全管理職員数	67人	67人	70人
女性管理職員数	12人	10人	13人
女性の割合	17.91%	14.93%	18.57%

過去3年における管理職の女性割合は、計画前期のデータと比較すると倍以上に伸びています。しかし、目標とする数値には届いていない状況が続いています。

(5) 各役職段階の職員の女性割合（全部局）

令和2年4月1日現在 各役職段階に占める女性職員の割合								
階級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級	技能労務
全人数	21人	3人	42人	31人	80人	40人	34人	6人
うち 女性人数	1人	1人	9人	12人	35人	16人	21人	2人
女性 比率	4.76%	33.33%	21.43%	38.71%	43.75%	40.00%	61.76%	33.33%

令和2年4月1日現在における各役職段階に占める女性職員の割合は、3級（主任等）までは4割を超える高い数値となっており、特に1級（主事補等）は女性職員が6割以上を占めています。一方、7級（課長等）では1割を下回り、5級（主幹等）においても2割程度と低い数値となつて

います。

(6) 男女別の育休取得率・平均取得期間（全部局）

令和元年度 男女別育休取得率・平均取得期間		
取得率（男性）	取得率（女性）	平均取得期間（女性）
0%（対象5名）	100%（対象7名）	1年8カ月

令和元年度における女性職員の育休取得率は、全部局において100%でしたが、男性職員については取得がありませんでした。

(7) 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数（全部局）

令和元年度 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数	
取得率	平均取得日数
40%（対象5名）	2日

令和元年度における男性の配偶者出産休暇等の取得率は40%（2名）で、平均取得日数は2日でした。

■女性職員の活躍の推進に向けた目標

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します。

なお、この目標は、町長事務部局、議会事務部局、選挙管理委員会事務部局、代表監査委員事務部局、公平委員会事務部局、固定資産評価審査委員会事務部局、農業委員会事務部局、教育委員会事務部局の全部局における共通の目標とし、状況把握、課題分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

(1) 育休休業等の取得促進に向けた目標

- 令和7年度末までに、育休休業を取得する男性職員15%以上を目指します。
- 令和7年度末までに、男性の配偶者出産休暇の取得率100%を目指します。

(2) 女性職員が持つ個性や能力が十分に発揮できる職場環境の整備に向けた目標

○ 令和7年度末までに、女性管理職比率20%を目指します。

(3) 時間外勤務の縮減に向けた目標

○ 令和7年度末までに、年間100時間以内となるよう時間外勤務の縮減に努めます。

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

4で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を令和3年度より実施します。

なお、この取組は、町長事務部局、議会事務部局、選挙管理委員会事務部局、代表監査委員事務部局、公平委員会事務部局、固定資産評価審査委員会事務部局、農業委員会事務部局、教育委員会事務部局における共通した取組として位置づけ、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。

(1) 育児休業等の取得促進に向けた取組

男性が家事や育児、介護等の経験を得ることは、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、男性自身のキャリア形成にとって有用であり、女性の活躍推進のためにも不可欠なものと考えられます。そのためにも、男性職員の家庭生活への積極的な参加促進を周知するとともに、全職員に対しても次のとおり意識啓発の取組を進めていきます。

① 育児休業等を取得しやすい環境づくり

男性の育児休業取得者が増えない要因として、育児休業を取得した身近な男性職員がいないことや、男性が積極的な育児参加をするために必要な知識・ノウハウが不足していることなどが考えられるため、育児休業、育児短時間勤務の取得促進について周知を図り、研修等を実施し、周りの職員全員で、出生時の連続休暇を取得しやすい雰囲気作りに努めるものとしします。

育児休業取得者については、休業期間中における事務連絡等の情報提供を行い、円滑な職場復帰の支援等を行います。

また、育児休業取得のための支援のほかに、育児短時間勤務や部分休業、介護休暇等、職員一人ひとりの置かれた状況に応じた休暇のとり方について周知を図り、相談を受ける体制を整えます。

② 妻の出産のための休暇を取得しやすい環境づくり

妻が出産する場合の特別休暇（3日）や年次有給休暇の積極的な取得の推進を図るため、父親となる職員に取得を促すとともに、取得しやす

い環境づくりに努めます。

(2) 女性職員が持つ個性や能力が十分に発揮できる職場環境の整備に向けた取組

昨今の多様化する住民ニーズに対応していくには、政策の立案、決定において女性の視点を反映することが重要であると考えられます。女性職員の積極的な登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともに、その能力を十分に発揮できるよう適材適所の人事配置に努め、女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるよう配慮します。

また、彩の国さいたま人づくり広域連合等の研修を活用し、女性職員の多様な働き方に関するセミナーや女性職員向けのキャリアデザイン研修などの参加を呼びかけ、キャリアアップを支援します。

(3) 時間外勤務の縮減に向けた取組

近年、共働き世帯等の増加により、男性の家事・育児・介護等への参加が重要視されています。家庭での時間を多く作るためには時間外勤務を縮減する必要があり、個人だけでなく全職員の時間外勤務の是正に対する意識改革が必要であり、職場全体が「長時間労働」から短時間で成果を上げる「生産性の高い働き方」へと働き方を転換することで、女性の活躍に向けた職場環境改善につながると考えられます。このことから、時間外勤務の縮減に向け、次の取組を進めます。

① 一斉定時退庁日の実施

一斉定時退庁日を設定し、庁内放送や庁内電子掲示板などによる周知を図ります。一斉定時退庁日には、特別な事情がある場合を除き、周りの職員と声を掛け合って定時退庁する雰囲気となるよう意識改革に努めます。また、定時退庁ができない職員が多い課（局・室）を人事担当課が把握し、管理職への指導の徹底に努めます。

② 事務の簡素合理化の推進

定例・恒常的な業務については、事務処理のマニュアル化を図り、新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検

討の上実施するよう周知します。

③ 職員の健康管理

繁忙期の業務調整や職員の業務スケジュールを把握し、特定の職員に時間外勤務が偏らないよう配慮すると共に、超過勤務の多い職員に対する健康管理について、管理職への指導等を実施します。