

第二次

天城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年度～令和7年度)

令和3年4月

【計画策定の趣旨】

近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会を実現することを目的として女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が制定されました。（平成27年9月4日公布。平成28年4月1日施行。以下「女性活躍推進法」という。）そして、同法第19条第1項の規定により、地方公共団体の機関（以下「特定事業主」という。）は、国が定める行動計画策定指針に即して、特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「特定事業主行動計画」という。）の策定が義務付けられました。

第二次天城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

天城町長
天城町議会議長
天城町選挙管理委員会
天城町教育委員会
天城町農業委員会
天城町水道事業管理者の権限を行う町長

第二次天城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条第1項に基づき、天城町長、天城町議会議長、天城町選挙管理委員会、天城町教育委員会、天城町農業委員会、天城町水道事業管理者の権限を行う町長が策定する「特定事業主行動計画」である。

1. 女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画とは

女性職員が働きやすく、ますます活躍できるような環境作りに向けて、採用から管理職への登用に至るまで、あらゆる段階において女性の職業生活における活躍の取り組みを進めていくことを目指して、「天城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「第一次行動計画」という。）を平成28年4月に策定し、推進してきました。

第一次行動計画では、新規採用職員に占める女性の割合、職員に占める女性管理職の割合、職員一人当たりの超過勤務の状況、男女別の育児休業の取得率など、女性職員の活躍に関する現状を把握し、分析を行った結果、課題であると考えられるものについて、数値目標および具体的な取り組みを設定して推進してきましたが、今後さらなる改善・向上を図るため、「第二次天城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。）を策定しました。

2. 本計画の位置づけ次世代育成支援行動計画との関係

本計画は、女性の職業生活における活躍を推進することを目的とするもので、女性職員の活躍のための計画です。

また、次世代育成支援対策推進法に基づき策定された「職員みんなで支え合い計画」（以下「次世代育成支援行動計画」という。）は、職員の仕事と家庭の両立を図るために必要な環境の整備等を進めることを目的としております。

この二つの行動計画は、超過勤務の縮減や男性の育児休業の取得促進など、取り組んでいく課題が重なる部分もありますが、女性の採用や育成、登用などの女性の職業生活に関する部分において数値目標を設定しており、女性職員が、あらゆる部署で継続的に活躍するためには、仕事と家庭の両立が前提となることから、本計画と次世代育成支援行動計画との連携・整合性を図りながら、推進していきます。

3. 本計画の実施期間

女性活躍推進法は、10年間の時限立法となっており、事業主行動計画策定指針では、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に概ね2～5年程度に設定し、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望ましいとされており、段階的に見直しを図れるよう、第一次行動計画の期間は、平成28年4月1日から令和3年3月31日までの5年間、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。

4. 推進計画

行動計画策定方針に基づき、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての推進計画を定めるよう努めるものとする。

5. 計画の対象

本計画が対象とする職員は、常勤の女性職員（小中学校の職員など地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）第37条第1項に規定する県費負担教職員を含む。）のほか、再任用職員、会計年度任用職員についても、法令や本町の条例、規則、要綱等により定められた休暇制度等の範囲内でこの本計画の対象とする。

6. 計画の推進体制

- （1）各年度の行動計画の実施状況を把握し、必要に応じて見直しを行う。
- （2）全職員に対する研修会・講習・情報提供等の実施を行う。
- （3）女性職員からの相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行う。
- （4）啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、職員に対する行動計画の内容の周知の徹底を行う。
- （5）本計画の実施状況については、同法第19条第6項「特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表」を毎年7月にホームページ等に掲載し公表いたします。

本町の課題分析・数値目標・取組内容

1. 長時間勤務関係

(1) 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

【課題分析】

職員の各月ごとの（平均超過勤務時間）は令和元年度は12.1時間となっており、平成27年度と令和元年度を比較して3.7時間増加し、増加傾向にあります。

職員の各月ごとの（超過勤務の上限を超えた職員数）は令和元年度は6人となっており、平成29年度と令和元年度を比較して4人増加し、増加傾向にあります。

特定の職員に業務が集中しないよう、組織的な業務分担の見直しを行うとともに、職員一人ひとりが常に効率的な業務遂行に心掛けるよう職員の意識改革を促す必要があります。

(単位：時間、人)

年度	H27	H28	H29	H30	R1
超過勤務時間	8.4	5.8	10.9	11.0	12.1
上限超過職員	—	—	2	0	6

【数値目標】

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

	第一次目標	実績	第二次目標
平均超過勤務時間	—	12.1 時間	10 時間
上限超過職員	—	6 人	0 人

【取組内容】

①超過勤務の縮減

一斉定時退庁（ノー残業デー）の実施。

定時退庁日（毎週水曜日）を引き続き設定し、庁内放送等により注意喚起を図るとともに、管理職による定時退庁の率先垂範を行います。

②時間外勤務縮減のための意識啓発等

管理職を始めとする職員全体で更に認識を深めるとともに、安易に時間外勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組を行います。

(2) 年次有給休暇の取得率

【課題分析】

令和元年度の年次有給休暇の平均取得日数は男性が11.7日、女性が10.4日となっており、平成27年度と令和元年度を比較して男性が2.2日、女性が1.2日で男女共に減少傾向にあります。

計画的な年次有給休暇の取得の促進とともに、休暇を取得しやすい職場環境づくりに努める必要があります。

(単位：日)

年 度	H27	H28	H29	H30	R1
男性職員	13.9	14.4	14.3	14.5	11.7
女性職員	11.6	13.2	10.4	12.7	10.4

【数値目標】

年次有給休暇の取得率

第一次目標	実 績	第二次目標
14 日	男性 11.7 日 女性 10.4 日	14 日

【取組内容】

①年次休暇・連続休暇等の取得の促進

計画的な年次休暇の取得促進を図るため、職場の業務予定の職員への早期周知を図るなど、年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。

また、ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇、家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族との触れ合いのための年次休暇等の取得の促進を図ります。

2. 就業継続及び仕事と家庭の両立関係

(1) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

【課題分析】

令和元年度の男女別の育児休業取得率は、女性が100%、男性が0%になっており、現在に至るまで男性職員が育児休業を取得をしていないのが現状です。

制度の周知や直接的な取得促進が十分ではありませんでした。

今後は、対象者に制度の周知を徹底する等、積極的な働きかけを強化するとともに、男性職員が育児に参加しやすい環境づくりが必要であると考えられます。

(単位：人、%)

年 度	H27	H28	H29	H30	R1
対象者（女性）	7（2）	7（2）	5（2）	3（1）	7（4）
男性職員	0%	0%	0%	0%	0%
女性職員	100%	100%	100%	100%	100%

【数値目標】

男性職員の育児休業取得率

第一次目標	実 績	第二次目標
10%	0%	10%

【取組内容】

育児休業を希望する職員が取得できる環境を整備するため、育児休業取得の申出があった場合でも業務に支障が生じることがないように、日頃からの業務配分の適正管理、職場を離れることへの不安の解消に努め、制度の周知を徹底します。

(2) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇

【課題分析】

男性職員の配偶者出産休暇の令和元年度の取得者は、2人、育児参加のための休暇、0人となっております。

育児休業同様、制度の周知や直接的な取得促進が十分ではありませんでした。

今後は、対象者に制度の周知を徹底する男性職員が育児に参加しやすい環境づくりが必要であると考えられます。

(単位：人)

年 度	H27	H28	H29	H30	R1
対象者	5	5	3	2	3
配偶者出産休暇	—	1	0	0	2
育児参加休暇	—	3	1	2	0

【数値目標】

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇

	第一次目標	実 績	第二次目標
配偶者出産休暇	—	2人	全対象職員
育児参加休暇	—	0人	全対象職員

【取組内容】

共働き世帯が増加する中で、女性が職場において活躍するためには、男性の育児参加の促進が喫緊かつ重要な課題となるため、「配偶者出産休暇」「育児参加のための休暇」制度の周知を図り、子育て中の男性職員の休暇取得を促進します。

(3) 離職率の男女の差異及び年代別男女別割合

【課題分析】

50代での自己都合による離職が多く、出産・子育てに当たる世代等の職員の離職はないのが現状です。

男女の差異

(単位：人)

年 度	H27	H28	H29	H30	R1	計
男性職員	1	0	3	1	2	7
女性職員	0	0	0	4	0	4

年代別男女別割合

(単位：人)

年 度	10代	20代	30代	40代	50代	計
男性職員	0	0	0	0	7	7
女性職員	0	0	0	1	3	4

【取組内容】

①職業生活と家庭生活の両立ができる、働きやすい職場環境の充実。

(4) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

【取組内容】

①セクシュアル・ハラスメントの防止等の周知

人事行政の公正の確保、職員の利益の保護及び職員の能率の発揮を目的とし、制度の趣旨及び内容について周知します。

3. 採用関係

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

【課題分析】

令和元年度に採用した職員の総数は、女性が8人、男性が10人、計18人で女性

職員の割合は44.4%となっており、過去5年間における採用した職員の総数は、女性が17人、男性が32人、計49人で女性職員の割合は、34.7%となっています。

職員採用は、競争試験により行われるため、職種等によって採用する女性職員の割合は変化しますが、性別にかかわることなく能力や適性を基準に、優秀な人材の確保に努める必要があります。

(単位：人、%)

年 度	H27	H28	H29	H30	R1	計
採用人数	7	6	9	9	18	49
女性採用数	2	3	3	1	8	17
女性（割合）	28.6%	50.0%	33.3%	11.1%	44.4%	34.7%

【数値目標】

採用した職員に占める女性職員の割合

第一次目標	実 績	第二次目標
35%	34.7%	35%

【取組内容】

性別にかかわることなく能力や適性を基準に、優秀な人材の確保に努める必要があります。

4. 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

(1) 管理職に占める女性職員の割合

【課題分析】

令和元年度の管理職の総数は、女性が0人、男性が16人、計16人で女性の割合は0%となっており、過去5年間においても管理職の女性職員の総数は0人で女性の割合は0%となっており、管理職への女性職員の登用は進んでいない状況にあります。

今後は、管理職の一段階前の補佐級の地位に占める女性職員の割合を引き上げ、女性の人材の層を厚くしていくことが必要となっています。

【数値目標】

管理職に占める女性職員の割合

第一次目標	実 績	第二次目標
10%	0%	10%

【取組内容】

将来の管理職候補となるべき女性職員の育成を図りつつ、管理職への女性職員の登用を推進します。

(2) 各役職段階ある職員に占める女性職員の割合

【課題分析】

令和元年度の各役職段階に職員の女性割合、補佐級、21.9%、係長級、25.0%となっています。

女性の能力の活用や組織の活性化等の観点から、職員研修等を通じた人材育成、スキルアップを図りながら、より一層、女性の積極的な各役職への配置に努めていく必要があります。

(単位：%)

年 度	H27	H28	H29	H30	R1
補佐級	—	11.1	22.5	25.6	21.9
係長級	—	31.8	25.0	27.8	25.0

【数値目標】

各役職段階ある職員に占める女性職員の割合

第一次目標	実 績	第二次目標
30%	22.9%	30%

【取組内容】

①女性職員の登用

男女問わず全ての職員が最大限能力を発揮できるよう、適材適所の人事配置を基本としながら、意欲と能力のある女性職員の各役職への登用を図る。