

愛川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



愛 川 町

1 はじめに

少子高齢・人口減少社会が進行している中で、持続的に発展していくために、労働人口の確保や働き方改革が課題となっており、現在、男女共同参画社会実現への取り組みをはじめ、子どもを生み・育てやすい環境づくりや、仕事と家庭の両立支援など、社会全体で様々な対策が講じられています。

本町においても、男女を問わず職員が責任と誇りを持って生き生きと働けるように、従来の男女の性別役割意識を廃し、男性職員の積極的な育児や家事への参加、女性職員のキャリアアップや管理職登用など女性職員の活躍を推進することが、公務の能率性・生産性の向上の観点からも必要不可欠であり、地方公共団体として、率先垂範して取り組みを進めることが重要です。

愛川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、愛川町に勤務する職員を対象に策定した特定事業主行動計画です。

本計画は、町職員子育て支援特定事業主行動計画（令和2年4月1日改訂）と密接な関係にあり、相互補完し、豊かで活力ある社会の実現を図る関係にありますので、全職員が両計画の内容を理解し、自覚と気概を持って積極的に行動し、目標達成に向けて取り組んでいきましょう。

令和3年4月1日

愛川町長
愛川町議会議長
愛川町選挙管理委員会
愛川町代表監査委員
愛川町消防長
愛川町農業委員会
愛川町教育委員会



2 計画期間

法は、平成28年度から令和7年度までの10年間の時限立法であります。この行動計画は、その後半の期間である令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間の計画期間とします。

3 本計画の推進体制

本計画を効果的に推進するため、年度ごとに実施状況・数値目標の達成状況を把握し、点検・評価し、課題の検討や見直しなどを行います。

4 女性職員の活躍の推進に向けた課題の分析及び目標

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、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、次のとおり改善すべき事情について分析を行い、女性職員の活躍を推進するための目標を設定しました。

（1）採用関係

●採用した職員に占める女性職員の割合

令和元年度実施 職員採用試験（令和2年4月1日採用）

職種	性別	応募者数	男女割合	採用者数 (待機含む)	男女割合
一般事務職	女	6人	11%	1人	11%
	男	51人	89%	8人	89%
	計	57人		9人	
保育士	女	6人	100%	3人	100%
	男	0人	0%	0人	0%
	計	6人		3人	
消防職	女	0人	0%	0人	0%
	男	9人	100%	1人	100%
	計	9人		1人	

令和2年度実施 職員採用試験（令和3年4月1日採用）

職種	性別	応募者数	男女割合	採用者数 (待機含む)	男女割合
一般事務職	女	28人	32%	3人	43%
	男	60人	68%	4人	57%
	計	88人		7人	
保育士	女	2人	67%	1人	50%
	男	1人	33%	1人	50%
	計	3人		2人	
消防職	女	0人	0%	0人	0%
	男	17人	100%	5人	100%
	計	17人		5人	

ア 一般事務職

令和元年度は、一般事務職女性応募者割合が11%に対し、女性採用者割合が11%でした。

令和2年度は、一般事務職女性応募者割合が32%に対し、女性採用者割合が43%でした。

⇒目標：一般事務職の女性採用者割合を30%以上とする。

イ 保育士

令和元年度は、保育士女性応募者割合が100%に対し、女性採用者割合が100%でした。

令和2年度は、保育士女性応募者割合が67%に対し、女性採用者割合が50%でした。

⇒目標：男性保育士を1名以上増やし、5名以上とする。



(2) 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

●平均した継続勤務年数の男女の差異

令和3年3月31日現在 平均勤務年数

職種	女(人数)	男(人数)
保育士	19.9年(41人)	4.0年(3人)
技能労務職	—(0人)	25.4年(12人)
消防職	—(0人)	18.1年(67人)
上記以外 (教育職を除く)	16.8年(50人)	15.1年(181人)

保育士は男性が3人、技能労務職は女性が0人、消防職は女性が0人なので、男女の差異をみるできません。

これら以外では、女性平均勤務年数16.8年に対し、男性平均勤務年数15.1年と、差異はみられますが、差が1.7年と2年未満であるため、著しい差とは認められず、課題であるとは言えない状況にあります。

●男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成30年度から令和2年度までの直近3年間における育児休業の取得率は女性100%(10人)に対し、男性4%(1人)となっています。

平均取得期間は、約1年5ヶ月(過去に取得実績のある男性の取得期間:1年~31日間)であり、男性職員の育児休業が少数であることが分かります。

⇒目標：男性の育児休業取得率を10%以上とする。



●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並びに平均取得日数

平成30年度から令和2年度までの直近3年間における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は44%(11人/25人中)で、平均取得日数は2.8日となっています。

⇒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取得率を70%以上とする。

(3) 長時間勤務関係

●職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

令和元年度 月別男女別平均超過勤務時間 (単位：日)

職種 人数 月	保育士		技能労務職	消防職	左記以外	
	女 18人	男 3人	男 15人	男 39人	女 33人	男 107人
4	9.4	10.7	10.9	6.8	20.5	23.2
5	10.3	8.3	19.1	17.7	15.4	19.7
6	14.2	15.3	6.3	19.8	15.6	18.7
7	12.6	13.3	8.3	8.1	7.8	13.9
8	9.4	9.0	9.9	7.2	7.8	15.1
9	11.1	11.3	19.1	20.4	10.8	20.2
10	20.6	22.3	41.0	25.8	22.8	38.7
11	10.2	11.0	21.7	9.1	8.0	22.5
12	11.9	13.7	17.7	11.4	4.7	17.8
1	8.9	11.3	13.1	11.9	7.0	19.3
2	9.3	11.7	12.7	6.3	7.5	16.8
3	9.2	11.7	8.9	7.1	9.8	18.9
計	137.1	149.6	188.7	151.6	137.7	244.8

※ 端数処理の関係で、各月の数値を合算した数値と「計」欄の数値とで一致しない場合があります。

技能労務職は女性が0人、消防職は女性が0人なので、男女の差異をみることができません。保育士は、男女の差はほぼありません。

これら以外では、4月から6月まで及び9・10月には、男女とも平均超過勤務時間は10時間を超えていますが、7・8月及び11月以降男性が毎月10時間を超えているのに対し、女性は10時間を超える月はなく、11月以降の男女差が著しいことが分かります。

⇒目標：総超過勤務時間を増やさないようにしつつ、平均超過勤務時間の男女比（現状 女1：男1.8）を 女1：男1.6以内とする。



●年次有給休暇の平均取得日数

令和元年度 年次有給休暇平均取得日数 (1日の勤務時間：7.75時間)

職種	女(人数)	男(人数)
保育士	5日5.6時間(38人)	5日5.2時間(3人)
技能労務職	—(0人)	10日5.7時間(17人)
消防職	—(0人)	5日4.7時間(67人)
上記以外	9日0.7時間(55人)	6日4.4時間(202人)

技能労務職は女性が0人、消防職は女性が0人なので、男女の差異をみることができません。保育士は、男女の差はほぼありません。

これら以外では、男性の年次有給休暇平均取得日数が女性よりも2日と4時間以上少ないことが分かります。

⇒目標：職種・性別にかかわらず、年次有給休暇の平均取得日数を10日以上とする。

(4) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

●管理的地位にある職員に占める女性職員の割合及び各役職段階に占める女性職員の割合

令和2年4月1日現在 行政職給料表(1) 適用職員数

役職段階	女(男女割合)	男(男女割合)	計
管理的地位(7、8級)	3人(6.5%)	43人(93.5%)	46人
課長補佐級(5、6級)	35人(32.7%)	72人(67.3%)	107人
係長級(4級)	17人(44.7%)	21人(55.3%)	38人
係員(1～3級)	38人(23.8%)	122人(76.2%)	160人
合計	93人(26.5%)	258人(73.5%)	351人

令和2年4月1日現在、管理的地位にある行政職給料表(1) 7級以上の職員46人のうち、女性は3人で6.5%です。

課長補佐級にある行政職給料表(1) 5、6級の職員107人のうち、女性は35人で32.7%です。

係長級にある行政職給料表(1) 4級の職員38人のうち、女性は17人で44.7%です。

以上のことから、管理的地位における女性の占める割合が低いことが分かります。

⇒目標：管理的地位における女性の占める割合を12%以上とする。



5 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するために

女性職員が活躍できる職場を作るためには、何よりも男女双方の職員の意識改革が重要であり、事務分担の見直し・事務の効率化を進め、管理職自身が勤務時間管理を徹底し、長時間労働は好ましくないという意識に立ち、部下に定時退庁を働きかけるなど、帰りやすい職場環境づくりに努める必要があります。

また、職員一人ひとりが母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇や子どもが生まれる際の休暇・休業制度、配偶者の出産に伴う出産補助休暇や男性職員の育児参加に関する休暇等の制度について、理解するとともに、仕事と家庭の両立を常日頃から心掛け、年次有給休暇の取得促進や男性の家事・育児等参加に向けた機運を醸成しましょう。

町としても、休暇・休業制度の周知、多様な職種での女性職員の採用や多様なポストへの女性職員の積極的配置、住民ニーズに対応する多様な人材の確保、キャリア形成や各種ハラスメント対策のための研修の充実、人事評価制度を通じた管理職のマネジメント推進など、様々な取組みにより意識啓発に努めてまいります。

本計画と町職員子育て支援特定事業主行動計画との関係イメージ図

～ 男女共同参画社会 ～

愛川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

女性の活躍推進

仕事と家庭の両立

町職員子育て支援特定事業主行動計画

子育て支援

豊かで活力ある社会の実現