

西会津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30日

西会津町長
西会津町議会議長
西会津町教育委員会
西会津町農業委員会

西会津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「女性活躍推進法」という。）第19条に基づき、西会津町が策定する特定事業主行動計画である。

1 はじめに

日本における女性の就業率は上昇してきているが、依然として育児・家事等家庭に関しては女性が、仕事に関しては男性が担うといった意識がある。このような状況を改善し、女性の個性と能力が十分発揮できる社会を構築するため、平成27年8月に女性活躍推進法が成立し、平成28年4月に施行した。

女性活躍推進法第19条において、「地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進に関する特定事業主計画を策定すること」とされており、本町においても平成28年4月1日から令和3年3月31日までの5年間を計画期間とした第1期計画を策定したところである。

今般、第1期計画の満了により、第2期計画を策定するものである。

2 計画期間

女性活躍推進法は、令和7年度までの時限法となっているため、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年間とする。

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、議会事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局との連携のもと、総務課が本計画の策定・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・評価等を行うこととする。

4 第1期計画の結果

(1) 数値目標

平成29年度から令和3年度（平成33年度）まで5ヵ年の町職員採用候補者試験の受験者に占める女性の割合を40%以上とする。

(2) 結果

採用年度	区 分	受験者		
		男 性	女 性	合 計
平成24～平成28年 (計画策定前)	人 数	65人	31人	96人
	割 合	67.7%	32.3%	100%
平成29～令和3年 (第1期計画期間)	人 数	67人	51人	118人
	割 合	56.8%	43.2%	100%

(3) まとめ

目標の40%以上を達成し、第1期計画策定時より10.9ポイント高い、43.2%となった。

5 第2期計画における数値目標

(1) 総括

女性活躍推進法第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、改善すべき状況について分析を行った。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た。

(2) 目標の内容と状況

- ① 参事・課長・主幹職（管理職）における女性職員数を令和2年度ゼロから1人とする。また、課長補佐職においては、令和2年度2人から4人とする。

【役職段階における女性職員の割合（令和2年度）】

役職	女性職員の数	女性職員の割合
参事・課長・主幹職	0人（13人中）	0.0%
課長補佐職	2人（16人中）	12.5%
係長職	11人（27人中）	40.7%

- ② 女性職員における計画期間内の60歳（定年）前退職者の割合を50%以下とする。

【過去5年間（平成27年～令和元年度）における60歳（定年）前退職者の割合】

区分	退職者数	うち60歳（定年） 前退職者数	60歳（定年）前退職 率
男性職員	12人	4人	33.3%
女性職員	11人	8人	72.7%

- ③ 配偶者出産休暇の取得率を70%以上とする。

【配偶者出産休暇取得率（令和元年度）】 … 0.0%（対象者2人）

- ④ 職員1人あたりの年間平均時間外勤務を170時間以内とする。

【男女別1人あたりの年間平均時間外勤務時間】

年度	男性	女性	全職員
平成26年度	259.6時間	175.6時間	233.5時間
令和元年度	208.2時間	150.6時間	190.3時間

※平成26年度については、第1期計画より抜粋

- ⑤ 年次有給休暇の平均取得日数を10日とする。

【年次有給休暇の平均取得日数（令和元年度）】 … 6.6日

6 目標達成のための取り組み

5で挙げた目標の達成に向け、令和7年度までに次に掲げる取組みを実施する。

- (1) 女性職員の課長職や課長補佐職への登用の推進
 - ・人事評価の活用等により優秀な女性職員を積極的に役職に登用する。
- (2) 女性職員のキャリアアップのための研修の実施
 - ・女性職員のキャリアアップの意識を高め、リーダーシップ等を身に付けるための研修会を行う。
- (3) 育児休業等諸制度を利用しやすい職場環境の醸成
 - ・職場内での育児休業等に関する制度の普及に努め、該当職員にその取得を推奨する。
- (4) イクボスの養成
 - ・職場で共に働く職員のワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる管理職であるイクボスを研修会等により養成する。

- (5) 時間外勤務の縮減のための啓発の推進
 - ・ノー残業デーを推進するとともに、職員が退庁しやすい雰囲気づくりに努める。
- (6) 年次有給休暇の取得促進
 - ・毎月1日の年次有給休暇の取得推進や子どもの行事等で積極的に年次有給休暇を取得するよう促す。
- (7) 業務の合理化及び業務遂行体制の見直しの推進
 - ・デジタル化の推進や事務事業の見直し、事務の簡素化を図る。
- (8) 男女共同参画についての職員研修の実施
 - ・男女共同参画社会の形成の重要性について、職員に啓発するとともにワーク・ライフ・バランスの均衡を図る。