

遠軽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

遠 軽 町

1 計画策定の趣旨

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。）が成立し、国や地方公共団体は「特定事業主」として職場内における女性の一層の活躍を推進するため、特定事業主行動計画を策定することが義務づけられました。

遠軽町においても、法第19条に基づき、女性職員が十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、「遠軽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（平成28年4月1日から令和3年3月31日まで。以下「前期計画」という。）」を策定し、設定した数値目標の達成に向け取組みを行ってきました。

令和2年度で終了する前期計画の進捗状況等を踏まえ、職員の仕事と家庭の両立支援を図るとともに、女性職員が自らの個性と能力を一層発揮できる職場環境づくりを目指し、後期の計画を策定します。

2 計画の期間

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。

3 計画の対象

町、議会、農業委員会、選挙管理委員会、監査委員、公平委員会、公営企業管理者及び教育委員会（以下「各機関」という。）とします。

4 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務部総務課を担当として、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・評価等を行うものとします。

5 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標等

遠軽町の現状及び前期計画での達成状況等を踏まえ、女性職員の活躍の推進と職員一人ひとりが能力を発揮できる活力ある職場環境をつくるため、次のとおり目標を設定します。

また、その目標達成に向け、次に掲げる取組みを実施します。

(1) 新規採用職員

目標値設定にあたっての現状又は課題等

新規採用職員の女性の割合は、年々増加しています。また、職員の採用に当たっては、町の将来を担う優秀な人材を性別にかかわらず確保することが重要となっています。

区分	令和3年度	令和2年度	令和元年度	平成30年度	平成29年度
男性	4人	5人	4人	4人	7人
女性	7人	3人	2人	2人	2人
女性の割合	63.6%	37.5%	33.3%	33.3%	22.2%
計	11人	8人	6人	6人	9人

目標値の設定

職員の採用に当たっては、性別を問わず募集し試験を実施しており、今後も引き続き性別を問わず職員の採用を行います。

取組内容等

- ・ 採用試験の受験者拡大に向けた積極的な広報を行います。
- ・ 人材確保に向け、インターンシップを積極的に受け入れます。
- ・ 働きやすい環境の整備に努めます。

(2) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

目標値設定にあたっての現状又は課題等

区分	令和3年度		令和2年度	
		うち女性職員		うち女性職員
部長等	5人	0人	6人	0人
課長等	26人	1人 (3.8%)	26人	2人 (7.7%)
主幹等	27人	6人 (22.2%)	27人	4人 (14.8%)
係長	68人	23人 (33.8%)	75人	25人 (33.3%)
小計 (監督職以上)	126人	30人 (23.8%)	134人	31人 (23.1%)
担当	114人	43人 (37.7%)	112人	40人 (35.7%)
合計	240人	73人 (30.4%)	246人	71人 (28.9%)

前期計画においては、令和2年度までに監督職に占める女性職員の割合を20%以上にするよう努めることを目標に掲げていました。

これに対し、令和2年度の監督職に占める女性職員の割合は、23.0%、令和3年度においては23.6%となりました。

また、全職員に対する女性職員の割合は、おおむね横ばいとなっていることを踏まえ、本計画の目標を設定することとします。

目標値の設定

令和7年度までの毎年度、監督職に占める女性職員の割合が20%以上を維持できるよう努めるものとします。

取組内容等

- ・ 人事評価等を有効に活用し、適材適所の人事、適正な人員配置等を通じて女性の登用に取り組みます。
- ・ 各役職に応じた研修会や、リーダーとしてのスキルアップを図るための外部研修に積極的に派遣します。
- ・ 管理職員を目指し、将来のビジョンを自ら明確にできるよう自己研鑽研修への参加を支援します。

(3) 年次有給休暇の取得

目標値設定にあたっての現状又は課題等

年次有給休暇の平均取得日数は9日前後、平均取得率も24%前後で推移しており、依然として低い水準となっています。

前期計画では、令和2年度までに取得率を平均35%以上にするよう努めることとしていましたが、達成できていません。

区分	令和元年	平成30年	平成29年
平均取得日数	9.7日	9.6日	9.0日
うち女性職員	11.4日	12.2日	11.4日
取得率	25.0%	24.7%	23.5%
うち女性職員	29.6%	31.5%	29.5%

目標値の設定

令和7年度までに年次有給休暇の取得率を平均35%以上にするよう努めるものとします。

取組内容等

- ・ 管理職員は、業務配分の見直しや職場内における応援体制の確立、自ら率先した年次有給休暇の取得等、部下が年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
- ・ 祝日や夏季休暇と合わせた年次有給休暇の取得促進を図ります。

(4) 育児休業の取得等

目標値設定にあたっての現状又は課題等

女性職員の育児休業の取得率は、前期計画の目標であった100%を維持しています。一方、男性職員の取得は0であるため、引き続き育児休業取得を促すことが必要です。

また、育児休業のみならず、小学校就学前の子どもの育児をする職員にとって、仕事と家庭の両立は負担が大きいことから、職員からの請求に基づく時間外勤務の制限等にも、職場全体で配慮することが必要です。

区分	令和2年度	令和元年度	平成30年度
男性職員	0人(対象0人)	0人(対象1人)	0人(対象4人)
女性職員	1人(対象1人)	1人(対象1人)	1人(対象1人)

目標値の設定

今後も引き続き、女性職員の育児休業取得率100%を維持するよう努めるとともに、男性職員の取得を促します。

取組内容等

- ・ 妊娠中や出産後1年を経過しない職員及び小学校就学の始期に達するまでの子供を養育している職員に対する深夜勤務及び時間外勤務の制限に配慮します。
- ・ 管理職員が中心となって、育児休業取得についての助言を行うとともに、育児休業を取得しやすい職場環境を構築することに努めます。