

浦臼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 1日

浦臼町長

浦臼町議会議長

浦臼町選挙管理委員会

浦臼町代表監査委員

浦臼町農業委員会

浦臼町教育委員会

浦臼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 15 条に基づき、浦臼町長、浦臼町議会議長、浦臼町選挙管理委員会、浦臼町代表監査委員、浦臼町農業委員会、浦臼町教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

1．計画期間

本計画の期間は、令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 3 1 日までの 5 年間とします。

2．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、女性職員の活躍推進委員会を総務課庶務係に設置し、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います。

3．女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

法第 15 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及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行規則の一部を改正する内閣府令（令和元年内閣府令第 51 号。以下「内閣府令」という。）第 2 条に基づき、町長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務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す。

【 1 】採用の女性割合（全部局）

各年度採用者	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
男 性	2	2	2	3	4
女 性	3	1	2	1	0
合 計	5	3	4	4	4

【2】勤続勤務年数の割合（男女の差異）（全部局）

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
男性職員	19.5	18.9	18.1	17.9	15.9
女性職員	17.8	16.6	16.7	15.5	15.8
差（男性 - 女性）	1.7	2.3	1.4	2.4	0.1

【3】職員一人当たり各月ごとの時間外勤務時間（全部局）

令和元年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
職員一人当たり 時間外勤務時間	9.2	4.8	7.6	13.9	11.8	6.7	6.2	3.7	1.9	2.7	4.6	8.9

【4】管理的地位にある職員に占める女性割合（全部局）

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
女性管理職数	4	3	3	3	2
全管理職数	15	14	14	15	11
女性の割合	26.7	21.4	21.4	20.0	18.2

【5】各役職段階に占める女性職員の割合（全部局）

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
本庁係長相当職以上の 女性職員数	8	7	7	6	5
本庁係長相当職以上の 職員数	30	30	30	30	26
女性の割合	26.7	23.3	23.3	20.0	19.2

【6】男女別の育休取得率（全部局）

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
男性職員	0/3	0/3	0/4	0/4	0/5
女性職員	なし	なし	なし	なし	なし

【7】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（全部局）

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
配偶者出産休暇	なし	1/1	1/1	1/2	2/3
育児参加休暇	なし	0/1	0/1	0/3	0/3

【 8 】男女別の年次有給休暇取得率（全部局）

	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	令和元年	令和 2 年
男性職員	45.1	41.3	46.2	48.5	52.7
女性職員	36.2	33.2	32.9	33.7	40.6
合計	42.2	38.8	42.1	43.7	48.6

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、町長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局における共通した取組として位置付け、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した結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げます。

【 1 】育児休業を取得しやすい環境の整備等

育児休業等に関する資料を管理職や職員に通知・配布し、制度を周知するとともに、育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

希望する職員に対し、個別に育児休業等の制度説明を行います。

地方公務員の育児休業等に関する法律を受け、浦臼町職員の育児休業等に関する条例において昇給などが定められておりますが、育児休業の内容の改善については、国の動向を見守りつつ、処遇面での不安解消に向けて今後検討します。

育児休業中の職員に対し、職場から担当業務や所属の業務に関連した情報の提供を行なうなど、職場環境の変化や自身が担当する業務に対して不安感を抱くことなく育児休業からの円滑な職場復帰できる環境を整えます。

以上のような取組を通じて、育児休業取得率を

男性職員 30% の取得を目指します。

女性職員 100% の取得の維持に努めます。

【 2 】男性職員の育児参加のための特別休暇の推進

子どもの出生時における父親の特別休暇（配偶者出産特別休暇）及び年次休暇の取得の促進について制度の周知を図ります。

男性職員の妻が出産する場合、出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前から出産の日の8週間を経過するまでの期間に、当該出産に係る子又は、小学校就学の始期に達するまでの子の養育のため、5日の範囲内で特別休暇を取得し、男性職員が育児に参加するよう推進に努めます。

以上のような取組を通じて、男性職員の特別休暇取得率を

配偶者出産休暇 100%の取得を目指します。

育児参加休暇 50%の取得を目指します。

【3】休暇取得の推進

休暇の取得促進のため、各所属長は、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

子どもの学校行事等への参加や、家族の記念日等における休暇の取得推進を図ります。

以上のような取組を通じて、

職員一人当たりの年次休暇の取得日数割合を 48.6%から 60%に増加させます。