

女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画



滑 川 町

令和4年4月

令和5年12月(一部改訂)

滑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

1. 計画策定の背景と目的

日本の女性の年齢階級別労働力率は、以前はM字カーブを描いていましたが、グラフの形はM字型から欧米先進諸国で見られるような台形に近づきつつあります。しかし、管理的職業従事者における女性の割合は13.3%（令和2年）と、諸外国と比べても低い状況となっており、働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえず、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるようにすることが重要です。（参考：男女共同参画白書令和3年度版）

また、町民のニーズの多様化やグローバル化等に対応するためには、人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠であり、新たな価値を創造し、リスク管理等への適応能力を高めるためにも、女性の活躍の推進が重要と考えられます。

そのため、平成27年8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。）が制定されました。この法は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、または営もうとする女性は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が一層重要になっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、女性の職業生活の推進について、その基本原則を定め、関係者の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とするものです。

この法第19条の規定において、国及び地方公共団体の機関等で政令で定めるものは「特定事業主」として、職場で働く職員を雇用する立場から、女性の活躍推進に関し、計画期間、達成しようとする目標、目標達成のために講じる措置の内容及び実施時期を記載した「特定事業主行動計画」を策定し、公表することが義務付けられました。

滑川町では、法第7条第1項の規定に基づく「事業主行動計画策定指針」に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、特定事業主の立場として、女性職員が働きやすく、その個性と能力を十分に発揮できるよう、現状について把握・分析し、数値目標を定めた「滑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、「行動計画」という）」を平成28年に策定しました。この度、第3次滑川町パートナーシッププランの策定に伴い、令和4年度～令和7年度を期間とする後期計画を策定したため、公表するものです。

2 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から令和8年3月31日までとします。法は、令和7年度までの10年間の時限立法となっており、このため、平成28年度から令和3年度までを前期計画、令和4年度から令和7年度までを後期計画とします。

本計画の実施状況については、年度ごとに把握・公表します。また、必要に応じて、計画自体も見直して実施していきます。

3 計画の推進体制

総務政策課を計画推進の主管課とし、仕事と子育ての両立についての相談・情報提供を行う窓口職員の充実を図ると共に、職員一人ひとりの子育てに対する意識改革の推進及び女性職員の活躍を推進するため、各種会議や庁内LANなどを活用し、職員に対し本計画の周知に努め、主管課長や関係職員の連携により計画の推進を図ります。

4 前期計画の数値振り返り

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

(単位：人、各4月1日現在)

	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
男	2	3	3	3	3	1	6	3
女	5	3	4	1	2	0	1	0
計	7	6	7	4	5	1	7	3
女性割合	71.4%	50.0%	57.1%	25.0%	40.0%	0.0%	14.3%	0.0%

◎職員に占める女性職員の割合

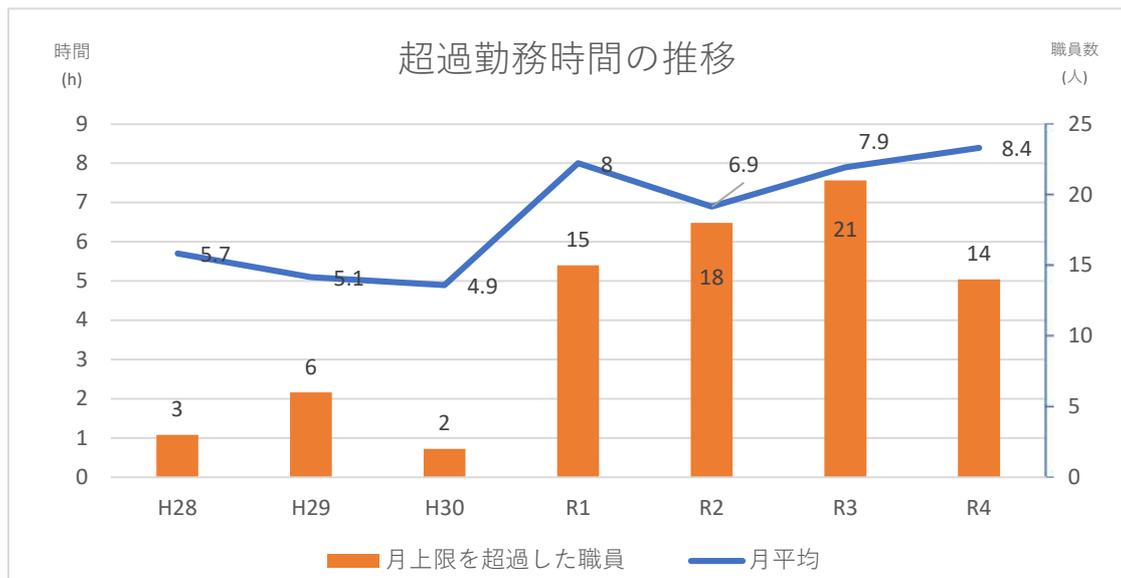
(単位：人、各4月1日現在)

	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
男	71	72	74	73	71	71	74	76
女	55	57	60	60	61	56	56	56
計	126	129	134	133	132	127	130	132
女性割合	43.7%	44.2%	44.8%	45.1%	46.2%	44.1%	43.1%	42.4%

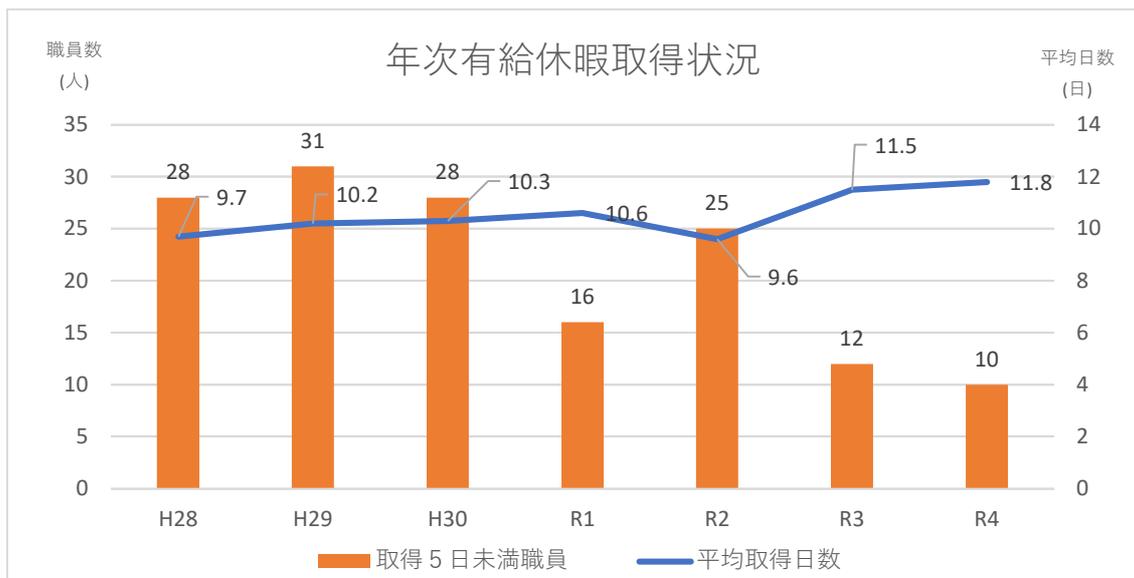
【分析結果】

採用した女性職員の割合は、令和元年で25%と減少したものの、行動計画策定以降概ね40%以上の採用となっており、職員全体における女性の割合も概ね増加傾向にあります。今後も女性受験者確保のため、積極的な採用活動を行っていく必要があります。

(2) 職員一人当たりの一月の年間平均超過勤務時間



◎年次有給休暇の取得状況



【分析結果】

前期計画で目標とした超過勤務時間の月9時間以内は概ね達成していると考えられます。1か月において時間外勤務の上限である月45時間以上行っている職員が増加しておりますが、他律的業務や特例業務に該当するものです。年次有給休暇の取得については、平均取得日数が増加しており、前期計画で目標値としておりました10日以上の取得は達成できております。年間の取得が5日未満の職員数についても減少傾向にもありますが、所属課局によってのばらつきが認められます。

(3) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

(単位：人、各4月1日現在)

		H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
課長職	男	12	12	12	12	12	12	12	12
	女	0	0	0	0	0	0	1	1
	計	12	12	12	12	12	12	13	13
	女性割合	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	7.7%
課長補佐相当職	男	12	13	12	11	9	9	10	10
	女	4	3	5	5	6	2	4	4
	計	16	16	17	16	15	11	14	14
	女性割合	25.0%	18.8%	29.4%	31.3%	40.0%	18.2%	28.6%	28.6%
係長相当職	男	17	15	12	11	11	12	11	11
	女	10	10	10	10	9	8	8	10
	計	27	25	22	21	20	20	19	21
	女性割合	37.0%	40.0%	45.5%	47.6%	45.0%	40.0%	42.1%	47.6%

【分析結果】

令和2年度の女性管理職（課長及び課長補佐相当職）の割合は19.2%となっています。県内市区町村平均（16.2%）と比較して高い割合です。令和4年度に課長職では、女性職員の割合が7.7%となりましたが、今後も職員採用をはじめ、キャリア形成に向けた不安解消や意欲向上の支援を図る等、計画的な取り組みが必要になります。

(4) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

(単位：人)

年度	男性				女性			
	対象者	取得者	取得率	平均取得日数	対象者	取得者	取得率	平均取得日数
H28	4	0	0.0%	0日	0	0	—	—
H29	3	0	0.0%	0日	8	8	100.0%	478日
H30	4	1	25.0%	15日	4	4	100.0%	327日
R1	4	0	0.0%	0日	7	7	100.0%	490日
R2	3	0	0.0%	0日	8	8	100.0%	480日
R3	5	0	0.0%	0日	3	3	100.0%	552日
R4	3	1	33.3%	23日	3	3	100.0%	413日

【分析結果】

男性の育児休業取得状況については、平成30年度に1人の取得となっています。令和4年度では、制度の周知等により取得する職員もおりましたが、今後も、男性職員に対する制度の周知徹底と、取得しやすい職場風土の醸成が必要です。

(5) 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・平均取得日数

(単位：人)

年度	配偶者出産休暇				育児参加のための休暇			
	対象者	取得者	取得率	平均取得日数	対象者	取得者	取得率	平均取得日数
H28	4	4	100.0%	2日	4	0	0.0%	0日
H29	3	3	100.0%	2日	3	0	0.0%	0日
H30	4	4	100.0%	4.5日	4	1	25.0%	1.25日
R1	4	3	75.0%	2日	4	2	50.0%	1.25日
R2	3	3	100.0%	2日	3	1	33.3%	0.3日
R3	5	2	40.0%	1.6日	5	1	20.0%	0.2日
R4	3	2	66.6%	2.6日	3	2	66.6%	2.6日

【分析結果】

配偶者出産休暇の取得率は、令和2年度で100%でしたが、育児参加のための休暇については33.3%となっており、依然低い状態です。また、育児参加のための休暇の平均取得日数についても0.3日と低く、今後も制度のさらなる周知啓発や男性職員が積極的に取得することが出来るよう、職場環境を整える必要があります。

5 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、町長部局、町議会、町選挙管理委員会、町教育委員会、町農業委員会において、それぞれの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、改善すべき事項について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから掲げています。

目標1 年次有給休暇の取得の促進

仕事と生活のバランスが取れた働き方の実現のためには、余暇を楽しみ、地域と関って暮らすなど、仕事中心の生活そのものを見直し、ゆとりのある職業生活を実現させるとともに家庭生活を充実させることが必要です。

このことにより、職場以外のさまざまな活動を通じて、職員自身が多様な価値観を得ることができ、また感性を高め、多面的な視点から仕事を進めることができるようになります。そして、職員一人ひとりの意欲や仕事の質を高め、町民サービスの向上も図ることができるものと考えます。

また、平成31年4月より、民間企業では10日以上の子年次有給休暇が与えられる労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、時季を指定して取得させることが義務付けられました。

そのために、当町においても、全職員が年5日以上の子有給休暇取得を達成できるよう、以下のような取組みにより職員の休暇の取得を促進します。

<方策>

- ①所属長は、職員の子年次休暇の取得状況を把握するとともに、自ら率先して取得する等、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努める。
- ②年次有給休暇の取得目標を定め、計画的に取得するよう職員へ徹底を図る。
- ③事務処理の相互応援体制を整えるなど、職員が休暇を取得しやすい環境に努める。ゴールデンウィーク、夏季休暇、年末年始などの連休に合わせた有給休暇の取得促進を図る。
- ④祝日がない月（6月、12月）に有給休暇を1日以上取得するよう促進を図る。

<数値目標>

令和7年度までに、年5日以上の子有給休暇取得率を100%にする。

目標2 男性職員の出産育児のための特別休暇及び育児休業の取得

男性が育児のために休暇を取得することは、本人にとって子育てに能動的に関わる契機として重要であり、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに

対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援することは、組織にとっても、多様な人材を活かすマネジメント力の向上や子育てに理解ある職場風土の形成等の観点から重要です。そこで、全ての男性職員に子どもが生まれた時の配偶者出産休暇や妻の産後期間中の育児参加休暇、育児休業等について周知し、これら休暇等を取得することについて、職場の理解が得られるための環境づくりを行います。

<方策>

- ①男性も育児休業、育児のための部分休業を取得できることについて対象職員に周知を行う。
- ②育児休業、育児のための部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の推進を図る。
- ③職員向けの特別休暇や育児休業取得推進に向けた「職員のための子育て支援パンフレット(仮)」を作成し、職員に周知する。

<数値目標>

令和7年度までに、男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を100%、育児参加のための休暇の取得割合を100%にする。また、令和5年6月13日に閣議決定された「こども未来戦略方針」により男性の育児休業取得割合について、現行政府目標が大幅に引き上げられたことに伴い、新たに男性職員の1週間以上の育児休業取得割合を50%とする目標値を設定する。

目標3 時間外勤務の削減

ワーク・ライフ・バランスの必要性を認識してもらい、長時間労働は女性だけでなく男性が家庭責任を果たすことも阻害することとなるため、時間外勤務の短縮対策を進めます。本計画では把握必須項目となっている職員一人当たりの各月平均時間外勤務を数値目標として設定し、次に掲げる取組みを実施します。

<方策>

- ①一斉定時退庁日として、毎週水曜日のノー残業デーを引き続き実施する。
ノー残業デーに職場内を巡回し、定時退庁を促す。
- ②所属長は、職員の時間外勤務の状況などを的確に把握した上で個々の職員に対し指導するなど、時間外勤務のできる限りの縮減に努める。
- ③小学校就学の始期に達するまでの子を育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するため時間外勤務及び深夜勤務の制限の制度について周知する。

<数値目標>

令和7年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、月5時間以下にする。