

益城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月策定

はじめに

女性が職業生活において、女性の個性と能力を十分に発揮し、活躍できる社会を実現することを目的として「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。）」が制定された。

そこで、益城町では法第 19 条に基づき、益城町長、益城町議会議長、益城町教育委員会、益城町選挙管理委員会、益城町農業委員会、益城町監査委員会として「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。）」を定める。

1 計画期間

本法は平成 28 年度から令和 7 年度までの 10 年間の時限立法であり、本計画は、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 日までを計画期間とする。

2 現状分析

(1) 新規採用職員及び採用試験に占める女性職員の割合

新規採用	28 年度	29 年度	30 年度	元年度	2 年度	3 年度
男性	10 人	17 人	8 人	6 人	3 人	8 人
女性	10 人	4 人	4 人	5 人	3 人	5 人
女性の割合	50.0%	19.0%	33.3%	45.5%	50.0%	38.5%

採用試験受験者		27 年度	28 年度	29 年度	30 年度	元年度	2 年度
高校卒業 程度の 試験	受験者数	126 人	179 人	70 人	71 人	63 人	55 人
	うち女性	38 人	65 人	25 人	28 人	21 人	18 人
	女性割合	30.2%	36.3%	35.7%	39.4%	33.3%	32.7%
専門職 の試験	受験者数	0 人	6 人	10 人	18 人	3 人	5 人
	うち女性	0 人	5 人	10 人	4 人	3 人	5 人
	女性割合	0.0%	83.3%	100.0%	22.2%	100.0%	100.0%
社会人 経験者 の試験	受験者数	人	人	人	人	人	人
	うち女性	人	人	人	人	人	人
	女性割合	%	%	%	%	%	%

【分析】職員採用において、男女差は見られない。

(2) 退職時の平均勤続年数男女間の差異

年 度	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度	元年度	2 年度
男 性	32.1 年	39.0 年	34.4 年	36.5 年	36.7 年	37.6 年
女 性	29.0 年	20.8 年	28.8 年	31.5 年	38.8 年	23.0 年
差 (男-女)	3.1 年	18.2 年	5.6 年	5.0 年	△ 2.1 年	14.6 年

【分析】平成 28 年度、令和 2 年度については 20 代女性職員が自己都合により退職したため、女性の退職時の平均勤続年数が大きく引き下げられている。

※退職者の母数が少ないため影響が出やすい傾向がある。

(3) 職員 1 人当たりの年別年次有給休暇取得状況

年	27 年	28 年	29 年	30 年	元年	2 年
対象職員数	246 人	262 人	244 人	229 人	264 人	270 人
平均取得日数	11.7 日	7.8 日	9.7 日	10.2 日	12.1 日	12.3 日

【分析】平成 28 年に取得率の低下がみられるが、令和元年には平成 27 年の水準まで持ち直している。

(4) 管理監督職及び各役職段階の女性職員の割合

年度	課長級			係長級		
		うち女性	割合		うち女性	割合
28 年度	21 人	2 人	9.5%	58 人	17 人	29.3%
29 年度	22 人	2 人	9.1%	57 人	16 人	28.1%
30 年度	22 人	2 人	9.1%	54 人	17 人	31.5%
元年度	22 人	1 人	4.5%	57 人	20 人	35.1%
2 年度	22 人	0 人	0.0%	61 人	21 人	34.4%
3 年度	24 人	1 人	4.2%	56 人	21 人	37.5%

【分析】係長級に占める女性の割合は増加しており、それに伴い今後は女性管理職の増加が見込まれる。

(5) 男女別の育児休業取得率

年度		27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度
女性	年度中取得可能者	7人	7人	7人	8人	6人	10人
	育児休業取得者	7人	7人	7人	8人	6人	10人
	取得割合	100%	100%	100%	100%	100%	100%
男性	年度中取得可能者	6人	3人	9人	6人	5人	6人
	育児休業取得者	0人	0人	0人	0人	0人	1人
	取得割合	0%	0%	0%	0%	0%	16.7%

【分析】女性職員の取得割合が100%に対し、男性職員は令和2年度を除いて0%である。今後は職場全体に対して、男性職員が育児休業を取りやすい環境を醸成する必要がある。

(6) 男性の配偶者出産休暇等の取得率及び平均日数

年度	配偶者出産休暇				育児参加休暇			
	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
27年度	7人	7人	100%	2日	0人	0人	0%	0日
28年度	3人	3人	100%	2日	0人	0人	0%	0日
29年度	9人	6人	66.7%	2日	0人	0人	0%	0日
30年度	6人	6人	100%	2日	0人	0人	0%	0日
元年度	5人	5人	100%	2日	0人	0人	0%	0日
2年度	6人	2人	33.3%	2日	0人	0人	0%	0日

【分析】配偶者出産休暇の取得率が100%であるのに対し、育児参加休暇の取得率が0%である。職員に認知されていない可能性が高く、今後は周知徹底を図り取得率を上げる必要がある。

3 女性職員の活躍推進に向けた数値目標と取組事項

現状分析の結果に基づき、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、その目標達成のために取り組むべき事項を設定する。

なお、この目標及び取組事項は、町長部局（公営企業管理者の権限を含む。）、町議会事務局、町教育委員会事務局、町農業委員会事務局、町監査委員事務局及び町選挙管理委員会事務局において、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、改善すべき事情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順に掲げている。

- (1) 係長級以上に占める女性職員の割合を現状の 37.5%以上を維持し、令和 7 年度末までに管理職に占める女性職員の割合 9.0%を目指す。

【取組事項】 女性職員に対する研修等の充実を図る。

- (2) 令和 7 年度末までに、計画期間中の男性の育児休業取得割合を 50%以上とする。

【取組事項】 所属課の職員全員が育児休業の取得をしやすい環境づくりに取り組むとともに、所属長において育児休業の取得を促進し、また取得しやすいよう応援体制や業務分担の見直しを行う。

- (3) 令和 7 年度末までに、男性の育児参加休暇の取得率 100%を達成する。

【取組事項】 配偶者の出産を控える男性職員に対し、出産前後に取得できる休暇制度の周知を行う。

4 進捗管理

本計画において、設定した 3 つの目標については、毎年その状況を把握し公表を行い、本計画は必要に応じて見直しを行う。