

第2次東秩父村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

東秩父村長
東秩父村議会議長
東秩父村教育委員会
東秩父村選挙管理委員会
東秩父村農業委員会

東秩父村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19条に基づき、東秩父村長、東秩父村議会議長、東秩父村教育委員会、東秩父村選挙管理委員会、東秩父村農業委員会が策定する特定事業主行動計画である。

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31日までの5年間とする。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本村では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、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うこととする。

3 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、村長部局、村議会事務局、東秩父村教育委員会、東秩父村選挙管理委員会、東秩父村農業委員会のすべて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った。

◎職員の現状

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

新規採用職員について、令和2年度は9人（うち女性2人）である。職員採用に当たっては、能力に応じた試験選考を行っており、年度によって男女比は異なる。

各年度採用者	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
女性(人)	0	2	1	1	2
全採用者数(人)	5	4	7	6	9
女性の割合(%)	0.0	50.0	14.2	16.7	22.2

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異

継続勤務年数について、平成28年度から女性が上回っており、男女の差異は年々縮まっている。

各年度継続勤務年数	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
男性(年)	13.7	14.0	11.2	11.8	11.7
女性(年)	16.9	15.7	15.0	14.0	13.2
男性 - 女性(年)	-3.2	-1.7	-3.8	-2.2	-1.5

(3) 職員1人当たりの各月ごとの時間外勤務時間

時間外勤務について、10月が最も多くなっているが、台風19号の対応に伴うものである。5月はイベント、7月、8月、10月は選挙が行われ、全職員が出勤することにより増加した。

R元年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月
職員1人当たりの時間外勤務時間	9.2	16.9	8.9	17.3	12.6	8.3
R元年度	10月	11月	12月	1月	2月	3月
職員1人当たりの時間外勤務時間	30.8	20.0	12.3	9.4	9.6	9.1

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

管理的地位にある職員について、課長級と主幹級の職員が存在する。女性管理職の割合は増加傾向にあるが、今後も女性職員の能力を最大限に生かす体制づくりが必要である。

各年度管理職数	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
女性(人)	1	1	2	3	3
全管理職数(人)	15	15	13	14	14
女性の割合(%)	6.6	6.6	15.4	21.4	21.4

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

主査級職員について、女性職員が大半を占めている。平成30年度より、主査級試験制度を廃止し、経験年数や人事評価を基に主査級へ昇格している。

各年度主査級職員数	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
女性(人)	2	2	9	7	6
全主査級職員数(人)	2	2	12	11	10
女性の割合(%)	100.0	100.0	75.0	63.6	60.0

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

育児休業取得について、女性該当者は取得しているが、男性該当者の取得者は少ない。今後、男性の取得促進の周知徹底が課題である。

<男性>

各年度育児休業	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
対象者	2	2	1	2	1
取得率(%)	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
平均取得期間(月)	0.2	0	0	0	0

<女性>

各年度育児休業	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
対象者	1	1	—	1	1
取得率(%)	100.0	100.0	—	100.0	100.0
平均取得期間(月)	4.0	6.0	—	5.0	12.0

(7) 男性職員の配偶者出産休暇の取得率及び平均取得日数

配偶者出産休暇について、取得者が少ない。今後、取得促進の周知徹底が課題である。

各年度配偶者出産休暇	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
対象者	2	2	1	2	1
取得率(%)	50.0	0	100.0	0	100.0
平均取得期間(日)	1.0	0	2.0	0	1.0

◎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する。

この目標は、村長部局、村議会事務局、東秩父村教育委員会、東秩父村選挙管理委員会、東秩父村農業委員会のすべてにおける共通した目標として位置付け、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) 女性職員の能力を最大限に生かした登用

- ①令和7年度までに、管理職の女性職員の割合を、平成28年度の実績(6.6%)より13.4%以上引き上げ、20.0%以上にする。

(2) 男性職員の育児休業・配偶者出産休暇の取得促進

- ①令和7年度までに、育児休業を取得する男性職員を1人以上にする。
- ②令和7年度までに、男性職員の育児休業、配偶者出産休暇等の制度について、グループウェアシステム掲示板等を活用し、職員への周知を徹底するとともに、必要に応じて、会計年度任用職員の任用により代替要員の確保に努める。

4 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

3で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。なお、この取組は、村長部局、村議会事務局、東秩父村教育委員会、東秩父村選挙管理委員会、東秩父村農業委員会のすべて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) 女性職員の能力を最大限に生かした登用

- ①令和3年度より、女性職員のみを対象とする研修(彩の国さいたま人づくり広域連合等)への派遣を行う。
- ②令和3年度より、課長級・主幹級・主査級の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。
- ③女性職員が特定の職場や職務に偏ることなく、幅広い分野で能力を生かすことができるようにするため、職域の拡大や管理職への登用などにも対応していけるよう、職業能力の向上とあわせて女性職員が管理職をめざしやすい環境づくりを推進する。

(2) 男性職員の育児休業・配偶者出産休暇の取得促進

- ①令和3年度より、出産を控えている全ての男女に対し、管理職員（又は人事担当）による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇等）の活用促進やキャリアプランに関する助言を行う。
- ②令和3年度より、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。
- ③令和3年度より、男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修の実施を検討する。