

女性活躍推進法に基づく  
特定事業主行動計画  
【第2期計画】

令和3年4月

## 目 次

I	計画期間	1
II	女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等	1
III	女性職員の活躍の推進に向けた数値目標	2
1	女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析	2
(1)	採用した職員に占める女性職員の割合	2
(2)	平均した継続勤務年数の男女の差異	2
(3)	職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間	2
(4)	管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	3
(5)	各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	3
(6)	男女別の育児休業取得率及び平均取得期間	4
(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	4
	<分析及び課題>	4
2	女性職員の活躍の推進に向けた数値目標	5
(1)	長時間勤務の是正	5
(2)	管理的地位への女性職員の登用	5
(3)	男性職員の育児休業の取得促進	5
IV	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	5
(1)	長時間勤務の是正時期	5
(1)	管理的地位への女性職員の登用に対する取組及び実施時期	6
(2)	男性職員の育児休業の取得促進の取組及び実施時期	6

## 芳賀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  
芳賀町長  
芳賀町議会議長  
芳賀町選挙管理委員会  
芳賀町代表監査委員  
芳賀町農業委員会  
芳賀町教育委員会

芳賀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19条に基づき、芳賀町長、芳賀町議会議長、芳賀町選挙管理委員会、芳賀町代表監査委員、芳賀町農業委員会、芳賀町教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

本町においては、法に基づき、平成28年から令和2年度を計画期間とした「芳賀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」を策定し、女性職員の活躍の推進に向けた取組及び男性職員の育児休業の取得促進を図るため、取組を進めてきました。

この度、「芳賀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」が令和2年度で最終年度を迎えることから、引き続き計画的に施策を推進するため、「芳賀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【第2期計画】」を策定し、男性職員の育児参加を促進していくとともに、女性職員の個性と能力が十分に発揮される職場環境の整備を推進していきます。

### I 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年間です。

### II 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、芳賀町庁議設置要領に基づく庁議において、本計画の策定及び変更、本計画に基づく取組の実施状況及び数値目標の達成状況の点検又は評価等について協議を行います。

### Ⅲ 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

#### 1 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（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、町議会事務局、町選挙管理委員会事務局、町監査委員事務局、町農業委員会事務局及び町教育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、改善すべき事項について分析を行いました。

#### （1）採用した職員に占める女性職員の割合（令和2年4月1日採用）

##### ①常勤職員

	男性	女性	全体
採用人数	2人	3人	5人
採用割合	40.0%	60.0%	100.0%

※採用割合は、小数点第2位を四捨五入したものです。

##### ②非常勤職員

	男性	女性	全体
採用人数	2人	14人	16人
採用割合	12.5%	87.5%	100.0%

※採用割合は、小数点第2位を四捨五入したものです。

#### （2）平均した継続勤務年数の男女の差異（令和2年4月1日現在）

	男性	女性	差（男－女）
人数	85人	70人	15人
平均年数	14.5年	15.3年	△0.8年

※平均年数は、小数点第2位を四捨五入したものです。

#### （3）職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間（令和元年度）

	総超過勤務時間	職員一人当たりの時間外勤務時間
4月	2,068時間	9.8時間
5月	2,250時間	10.6時間
6月	2,005時間	9.5時間
7月	1,907時間	9.0時間
8月	1,409時間	6.6時間

9月	1,544時間	7.3時間
10月	2,298時間	10.8時間
11月	2,082時間	9.8時間
12月	1,527時間	7.2時間
1月	1,797時間	8.5時間
2月	2,038時間	9.6時間
3月	2,549時間	12.0時間
計	23,474時間	110.7時間

※職員一人当たりの時間外勤務時間は、総超過勤務時間を平成31年4月1日の在職者数（臨時・非常勤を含む。）212人で除して小数点第2位を四捨五入したものです。

（４） 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和2年4月1日現在）

	男性	女性	全体
人数	11人	5人	16人
割合	68.7%	31.3%	100.0%

（５） 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（令和2年4月1日現在）

		男性	女性	全体
部長級	人数	3人	0人	3人
	割合	100.0%	0.0%	100.0%
課長級	人数	8人	5人	13人
	割合	61.5%	38.5%	100.0%
課長補佐級	人数	10人	9人	19人
	割合	52.6%	47.4%	100.0%
係長級	人数	17人	13人	30人
	割合	56.7%	43.3%	100.0%
計	人数	38人	27人	65人
	割合	58.5%	41.5%	100.0%

※割合は、小数点第2位を四捨五入したものです。

## (6) 男女別の育児休業取得率（令和元年度）

### ① 常勤職員

	男性	女性	全体
対象人数	5人	8人	13人
取得人数	0人	8人	8人
取得率	0.0%	100.0%	61.5%

※平成30年度においては、男性職員の育児休業取得については、対象者7人取得者2人、取得率28.6%となっています。

### ② 臨時・非常勤職員

	男性	女性	全体
対象人数	0人	0人	0人
取得人数	—	—	—
取得率	—	—	—

## (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（令和元年度）

	配偶者出産休暇	育児参加のための休暇
対象人数	5人	5人
取得人数	2人	1人
取得率	40.0%	20.0%

※育児参加のための休暇は、芳賀町職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例別表第1第13項に規定する休暇です。

## <分析及び課題>

- ・女性職員の採用状況及び継続勤務年数については、女性の割合のほうが多くなっており、臨時・非常勤職員の採用においては、業務内容等の面からも、ほぼ女性が採用となっています。
- ・時間外勤務時間を比較すると、1か月当たりの平均では男性職員が14.6時間、女性職員が5.3時間となっており、女性職員より男性職員が平均で9時間程度多くなっています。また、時間外の総時間については、平成26年度実績と比較すると19%増で、職員1人当たりの時間外勤務時間は8%増となっています。
- ・本町は常勤職員に占める女性職員の割合も45.2%と男女の比率に差はありません。また、各役職段階における女性職員の割合については、係長級で43.3%と、令和2年12月に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」において市町村職員の本庁係長相当職の成果目標とされた、40%を超えています。また、課長補佐級で47.4%、課長級で38.5%と成果目標の本庁課長補佐相当職33%、本庁課長相当職22%を大きく超えています。  
一方、部長級に占める女性職員の割合は目標に到達していないことから、今後

は課長級の女性職員が部長級への昇格ができるよう人材の育成を行い、一層の女性活躍の推進に努めます。

- ・男性の育児休業取得者については、令和元年度は0人ですが、平成30年度においては、2人取得しており、徐々に男性の育児休業について理解が得られて始めてきたと考えます。

## 2 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

1の課題分析の結果、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。

### (1) 長時間勤務の是正

- ①令和7年までに、管理職以外の職員の各月ごとの平均超過勤務時間を、令和元年度実績（月9.2時間）から縮減し、月8時間以下とします。

### (2) 管理的地位への女性職員の登用

- ①令和7年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、令和2年度の実績（31.2%）より3.8%引き上げ、35%以上とします。

- ②令和7年度までに、各役職段階における女性職員の割合を、令和2年度の実績（41.5%）より3.5%引き上げ、45%以上とします。

### (3) 男性職員の育児休業の取得促進

- ①令和7年度までに、育児休業を取得する男性職員の人数を毎年1人以上にします。（対象者がいた場合に限る）

## IV 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

「III 2 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標」で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

### (1) 長時間勤務の是正時期

- ・特定の職員に業務が集中することのないよう、適切な人事配置を行い、業務分担の調整、業務見直しなど、日常的に効率的な業務進行管理を実施するよう努める。

### (2) 管理的地位への女性職員の登用に対する取組及び実施時期

- ・令和3年度より、課長、課長補佐、係長の各役職段階における人材の確保を念頭におき、各役職段階に応じた研修計画の策定など人材育成を行います。
- ・育児休業の取得の有無や期間、性別に関係なく、各個人の能力・実績に応じた適正な評価と昇進・登用を実施します。

## (2) 男性職員の育児休業の取得促進の取組及び実施時期

- ・令和3年度より、配偶者が出産を控えている全ての男性職員に対し、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）を案内し、活用促進に努めます。
- ・男性の育児休業の促進に向けて、配偶者が出産を控えている男性職員の所属長に各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の取得促進に関し、声掛けを実施します。