

**当別町における
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)**

**令和4年4月 改訂
当別町**

当別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4年4月1日
令和6年4月1日一部改定
当別町
当別町議会
当別町代表監査委員
当別町教育委員会
当別町農業委員会
当別町選挙管理委員会
当別町上下水道事業

当別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「女性活躍推進法」という。）第19条に基づき策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

令和4年4月1日から令和8年3月31日までの4年間とする。

2. 女性職員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、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。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性活躍推進法第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）第2条に基づき、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。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。

1 採用

●採用した職員に占める女性職員の割合

	採用人数	うち男性	うち女性	女性の割合
令和2年	15人	10人	5人	33.3%

(過去3年間の女性職員の割合)

	平成29年	平成30年	令和元年
女性の割合	66.6%	33.3%	30.0%

●採用試験における女性の受験割合

	受験者数	うち男性	うち女性	女性の割合
令和2年	65人	50人	15人	23.0%

(過去3年間の女性の受験割合)

	平成29年	平成30年	令和元年
女性の割合	40.6%	26.6%	23.2%

採用試験受験者のうち計画策定前（平成26年～平成28年）の採用した女性職員に占める割合は平均が9.1%、女性受験者の平均割合が12.7%であったのに対し、計画策定後（平成29年～令和元年）の採用した女性職員に占める割合は平均が43.3%で34.2%増、女性受験者の平均割合が30.1%で17.4%増となり、大きく増加傾向となっています。

数値目標

- ・採用した女性職員に占める割合を令和2年実績（33.3%）以上とする
- ・女性受験者の割合を令和2年実績（23%）以上とする

目標達成のための取り組み

引き続き、女性の採用試験受験者の拡充を図るため、採用試験の情報を広くPRし、多くの人材を確保できるような取り組みに努めます。

2 登用関係

●管理的地位にある職員に占める割合

	男性	女性	計	女性割合
令和2年度	32人	1人	33人	3.1%

(過去3年間の女性職員の割合)

	平成29年	平成30年	令和元年
女性の割合	3.1%	3.1%	0%

●各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

令和2年度	男性	女性	計	女性の割合
部長職	11人	0人	11人	0%
課長職	21人	1人	22人	4.5%
主幹職	13人	3人	16人	18.7%
係長職	33人	15人	48人	31.2%
主任・主事職	65人	40人	105人	38.0%

(過去3年間の女性職員の割合)

女性の割合	平成29年度	平成30年度	令和元年度
部長職	12.5%	12.5%	0%
課長職	0%	0%	0%
主幹職	21.7%	20.0%	15.3%
係長職	27.2%	27.0%	30.0%
主任・主事職	39.7%	21.0%	39.3%

管理的地位にある職員のうち計画策定前（平成26年～平成28年）の女性の平均割合が5.1%、計画策定後（平成29年～令和元年）の女性の平均割合が2.1%であり、やや低下傾向となっています。

数値目標

- ・管理的地位にある職員に占める女性の割合を令和2年実績（3.1%）以上とする

目標達成のための取り組み

女性職員が意欲的に勤務を行えるよう、各種セミナーや研修の開催情報を周知案内し、積極的に参加できるよう職場環境の整備に努めます。

3 長時間勤務関係

●職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

令和2年度（対象職員人数227人）

（単位：時間）

区分	4月	5月	6月	7月	8月	9月
月平均	12.6	11.2	9.4	7.3	6.3	7.9

区分	10月	11月	12月	1月	2月	3月
月平均	5.6	9.2	6.8	7.2	7.5	12.8

・年間合計時間（1人当たり） 103.8時間

（過去3年間の年間超過勤務合計時間）

	平成29年度 (対象職員人数193人)	平成30年度 (対象職員人数181人)	令和元年度 (対象職員人数192人)
年間合計時間 (1人当たり)	153.9時間	165.3時間	171.1時間

●有給休暇取得状況

令和2年	11.3日
------	-------

（過去3年間の取得状況）

平成29年	平成30年	令和元年
11.1日	11.6日	10.8日

職員1人あたりの年間超過勤務時間は計画策定前（平成26年～平成28年）の平均時間が146.3時間であったのに対し、計画策定後（平成29年～令和元年）の平均時間が163.4時間で17.1時間増となり、やや増加傾向となっています。

有給休暇の取得は計画策定前（平成26年～平成28年）の平均取得日数が11.2日であったのに対し、計画策定後（平成29年～令和元年）の平均取得日数が11.2日であり、横ばいとなっています。

数値目標

- ・年間の平均超過勤務時間を120時間以下に縮減すること
- ・職員の年次有給休暇の平均取得日数13日以上とすること

目標達成のための取り組み

全ての職員が超過勤務縮減の意識を深めるため、ノー残業デー（毎週水曜日、金曜日）設定のほか、時間外縮減の強調運動期間や一斉消灯日の設定などの取り組みを継続して行い、超過勤務縮減に努めます。

また、管理職は自ら率先して休暇を取得する等、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努め、有給休暇取得僅少者及びその管理職には個別に取得の促しを行います。

4 家事・育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

●男女別育児休業取得率

令和2年	対象職員人数	取得人数	取得率
男性	7人	1人	14.4%
女性	0人	0人	0%

(過去3年間の取得率)

	平成29年	平成30年	令和元年
男性	0%	0%	25%
女性	100%	100%	100%

●男性職員の配偶者出産休暇取得率

	対象職員人数	取得人数	取得率
令和2年度	7人	5人	71.4%

(過去3年間の取得率)

平成29年度	平成30年度	令和元年度
90%	100%	100%

●平均した継続勤務年数

	男性職員	女性職員	全職員
令和2年度	15.1年	17.2年	15.6年

(過去3年間の勤続年数)

	平成29年度	平成30年度	令和元年度
男性	16.5年	16.0年	14.7年
女性	21.6年	20.9年	17.6年
全職員	17.9年	17.4年	12.2年

男性の育児休業取得率は計画策定前（平成26年～平成28年）の平均取得率が0%であったのに対し、計画策定後（平成29年～令和元年）の平均取得率が8.3%で8.3%増となり、やや増加傾向となっています。

男性の配偶者出産休暇取得率は計画策定前（平成26年～平成28年）の平均取得率が38.1%であったのに対し、計画策定後（平成29年～令和元年）の平均取得率が96.7%であり、ほとんどの男性が取得することができています。

全職員の継続勤務年数は計画策定前（平成26年～平成28年）の平均継続勤務年数が19.1年であったのに対し、計画策定後（平成29年～令和元年）の平均継続勤務年数が15.8年であり、減少傾向にあります。計画策定後（平成29年～令和元年）女性の平均継続勤務年数は20.1年であり全職員の平均継続勤務年数を上回っています。

数値目標

- ・男性職員の一週間以上の育児休業の取得割合を85%以上にする
- ・男性職員の配偶者出産休暇の取得割合100%にする

目標達成のための取り組み

出産を控えている全ての男女に対し、配偶者出産休暇、育児休業等の周知と共に活用促進を行い、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が取れるよう休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

5 セクシュアル・ハラスメント等対策の整備

令和2年3月に「当別町職員に係る懲戒処分の指針」を策定し、セクシュアル・ハラスメント等があった場合には指針に沿って対応します。

また、令和3年4月に「当別町職員としての基礎知識の手引き」を策定し、セクシュアル・ハラスメント等防止について啓発を行いました。