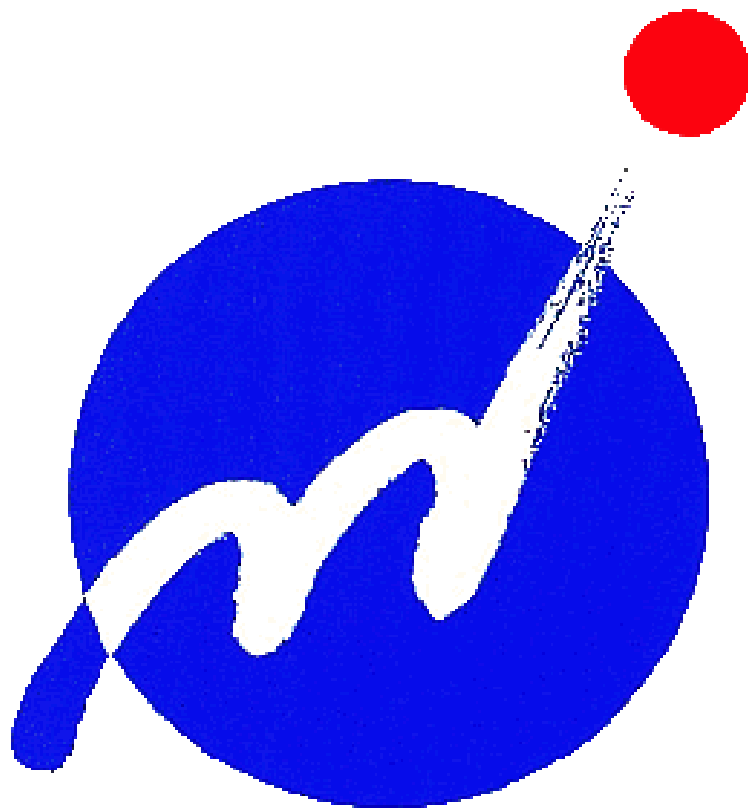


第2次 南種子町における
女性職員の活躍の推進に関する
特定事業主行動計画



令和3年10月策定

南種子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

南種子町 南種子町議会 南種子町教育委員会 南種子町選挙管理委員会 南種子町農業委員会 南種子町監査委員室 南種子町水道事業管理者の権限を行う町長

南種子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、南種子町、南種子町議会、南種子町教育委員会、南種子町選挙管理委員会、南種子町農業委員会、南種子町監査委員室、南種子町水道事業管理者の権限を行う町長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 10 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、計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成等において、各部局における構成員で設置した「特定事業主行動計画策定・推進委員会」で、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取組及び実施時期と数値目標

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政令（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、議会事務局、教育委員会、選挙管理委員会、農業委員会、監査委員室、水道事業において、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。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は南種子町、南種子町議会、南種子町教育委員会、南種子町選挙管理委員会、南種子町農業委員会、南種子町監査委員室、南種子町水道事業において、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、最も大きく課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 採用に関すること

① 現状の分析

○ 過去5年間における採用試験受験者・採用者数及び男女別割合

年度	職種	受験者数			女性	採用者数			女性
		男	女	計	受験率	男	女	計	採用率
平成28年度	一般行政職								
	保健師	採用試験実施なし							
	建築士								
	土木技師								
平成29年度	一般行政職	3	0	3	0.0	2	0	2	0.0
	保健師	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0
	建築士	0	1	1	100.0	0	1	1	100.0
平成30年度	一般行政職	12	3	15	20.0	5	2	7	28.6
	保健師	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0
	土木技師	1	0	1	0.0	1	0	1	0.0
平成31年度	一般行政職	6	2	8	25.0	4	1	5	20.0
	保健師	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0
	土木技師	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0
令和2年度	一般行政職	5	2	7	28.6	1	2	3	66.7
	保健師	0	1	1	100.0	0	1	1	100.0

採用試験の女性受験者の拡大に向けた積極的な広報を行った結果、平成30年度以降の女性職員の受験者割合は40%に満たなかったものの、採用割合は前回計画策定時の目標である20%を超える結果となった。

男女ともに採用志願者そのものが少ない状況であり、特に専門職については、採用試験への応募が無い年度もあり、職員の確保自体が難しい状況となっている。

② 今後の取組

これまで、採用試験そのものを実施しなかった年もあったことから、定員管理計画に基づき、計画的な職員採用を行う必要がある。

高校卒業後の進学・就職を島外に求める学生も多いことから、高校へ定期的な広報活動を行うとともに、大学生やUIターン者を見据えた採用枠の確保を行う。

また、これまで主な周知方法であった町ホームページや町広報紙に加え、ハローワークや民間の募集サイトを活用するなど、広報の幅を広げていく。

③ 目標

女性の採用増に向け、受験者を増やす必要があることから、島内外を問わず、幅広い広報活動に取り組む。

令和7年度までに採用試験実施年ごとの受験者全体を10人以上とし、そのうち女性の占める割合を40%以上、採用職員の割合を30%以上にする。

（２）継続就業及び仕事と家庭の両立関係

① 現状の分析

○ 継続勤務年数の割合（令和３年４月１日現在）

	1年未満	1～2	2～3	3～5	5～7	7～10	10～15	15～20	20～25	25～30	30～35	35年以上	計
計	4	6	8	3	1	6	5	11	18	30	15	5	112
男	1	5	6	2	1	6	5	9	15	20	8	4	82
女	3	1	2	1	0	0	0	2	3	10	7	1	30
女性割合	75.0%	16.7%	25.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	18.2%	16.7%	33.3%	46.7%	20.0%	26.8%

全体として、年代による職員数の偏りが大きい。女性職員の占める割合は 26.8%となっているものの、継続年数 5 年以上 15 年未満の間には、女性職員が 1 人もいない現状にある。

また、途中退職者も男性職員に比べて多い傾向にある。

② 今後の取組

各種休暇制度の周知を行うとともに、職員自らも制度の把握を行うよう例規システムを活用した研修に取り組む。

就業に関することなど、相談窓口の積極的な活用を図る。

また、定期的な面談や必要な情報提供を行い、仕事と家庭の両立に向けた支援を行う。

③ 目標

女性職員の妊娠・出産に係る休暇取得推進・支援を行う。そのために、女性職員の業務配置の固定化などの偏りを見直し、男女問わず、業務量の適切な分配を行う体制づくりを推進する。

また、子どもが生まれた男性職員に対し、業務配分の見直しを行うなど、育児休業等制度の活用をしやすい環境づくりに努め、育児休業等取得率を 20%以上にする。

年次有給休暇等の取得推進月間を含め、上司自ら年次有給休暇を取得し、職員全体が取得しやすい環境づくりに努め、職員一人当たりの取得日数を年間 10 日以上にする。

（３）長時間勤務関係

① 現状の分析

○ 過去５年間に於ける超過勤務時間数の実績

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	令和2年度	計
全体	2,425	3,034	3,006	2,600	4,495	15,560
男	2,010	2,674	2,534	2,182	3,556	12,956
女	415	360	472	418	939	2,604
女性割合	17.1%	11.9%	15.7%	16.1%	20.9%	16.7%

※ 時間数には、災害等対応や選挙事務等の特殊要因によるものを含む。

○ 職員１人当たりの超過勤務時間数（令和２年度実績）

	R2.4	R2.5	R2.6	R2.7	R2.8	R2.9	R2.10	R2.11	R2.12	R3.1	R3.2	R3.3
全体	2.81	6.75	3.57	8.30	1.35	10.60	3.22	3.18	1.00	2.25	1.15	2.64
男	2.60	8.32	4.50	7.63	1.53	12.88	3.90	3.21	1.01	2.31	1.22	3.18
女	3.32	2.93	1.32	9.93	0.93	5.07	1.57	3.11	0.96	2.11	0.96	1.32

超過勤務総時間数に対する女性職員の割合は、過去５年で16.7%となっている。これは、職員全体に占める女性職員の割合が少ないことが大きな要因となっている。

職員一人当たりの超過勤務時間は、災害時対応等の特殊要因もあることから、単純に担当業務でのものとして比較できないが、女性職員が１時間近く少ないものとなっている。

② 今後の取組

業務量の増に加え、職員数の減少に伴い、１人当たりの業務量が増加傾向にある。

これまで、業務内容の見直しや優先順位による割振り等の取組を行っているが、これらに加え、先進事例や費用対効果を見ながら、単純業務作業等のシステム化など、行財政改革と絡めた検討を行う必要がある。

③ 目標

月間又は年間のスケジュール管理を行うなど、課内・係内での年間を通じた業務管理を行う。

また、定時退庁及び年次有給休暇取得のしやすい環境づくりのため、管理職自ら実践・声掛けを行う。

令和７年度までに職員一人当たりの担当業務における超過勤務時間数を、10%以上減にする。

(4) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

① 現状の分析

○ 役職段階に占める女性職員の割合（令和3年4月1日現在）

	主事補 技師補	主事 技師	主査	主任	係長	主幹	課長 補佐	参事	課長
計	14	10	9	26	28	9	2	1	13
男	9	7	9	12	26	5	2	1	11
女	5	3	0	14	2	4	0	0	2
女性 割合	35.7%	30.0%	0.0%	53.9%	7.1%	44.4%	0.0%	0.0%	15.4%

係長以上への女性職員の登用は、15.1%となっている。一方、主任は男性職員よりも多く、女性職員数の半数近くの14人53.9%となっている。

このことから、年代の偏りと女性職員の係長以上の役職へ登用が進んでいない状況にあるといえる。

② 今後の取組

女性職員の配置が固定化されている係等もあることから、これまで配置の少なかった人事・財政・企画等の多様なポストに積極的に配置を行い、役職段階に応じた研修や意識調査による積極的な登用、人事評価を活用した職員の意識向上や人材育成に努める。

また、妊娠・出産・子育て等による休暇が、本人のキャリア形成に不利益とならないようサポート体制や人材育成プランを作成する。

③ 目標

令和7年度までに、課長相当職、課長補佐相当職への女性職員の占める割合を15%以上にする。

また、係長以上の女性職員の占める割合を25%以上にする。