

**美里町における女性職員の活躍推進
に関する特定事業主行動計画(後期)**

令和3年4月

美里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

美里町長
美里町議会議長
美里町教育委員会
美里町農業委員会
美里町水道事業管理者

美里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条第1項に基づき、美里町長、美里町議会議長、美里町教育委員会、美里町農業委員会、美里町水道事業管理者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、女性職員の活躍推進委員会を総合政策課に設置し、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している。

3. 女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

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、町長部局、議会事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局、水道事業部局の全部局において、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。

【1】採用した職員に占める女性職員の割合（全部局）

令和2年4月1日の新規採用職員数は4人で、そのうち女性は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が、過去5年間においては男性63.6%、女性36.4%の採用となっている。

(単位：人)

各年度採用者	2年度	元年度	30年度	29年度	28年度	計
男性	2	2	5	2	3	14
女性	2	2	0	2	2	8
合計	4	4	5	4	5	22

【2】平均した勤続勤務年数の男女の差異（全部局）

（平均勤続年数：年）

各年度退職者	2年度	元年度	30年度	29年度	28年度	平均
男 性	27.5	18.1	20.3	30	38.1	26.8
女 性	退職者なし	3.8	39	30	23	24
差（男－女）		14.3	△18.7	0	15.1	2.8

※退職した年度の3月31日時点での勤続年数で計算

【3】職員一人当たり各月ごとの時間外勤務時間（全部局）

（単位：時間）

2年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
職員一人当たりの 時間外勤務時間	6.9	4.0	5.1	2.8	3.5	3.3	4.1	4.0	3.9	3.8	4.3	5.8

【4】管理的地位にある職員に占める女性割合（全部局）

	2年度	元年度	30年度	29年度	28年度
女性管理職員数（人）	5	4	4	2	3
全管理職員数（人）	24	24	19	19	20
女性の割合（％）	20.8	16.7	21.1	10.5	15.0

【5】各役職段階にある職員に占める女性割合（全部局）

	2年度	元年度	30年度	29年度	28年度
主査級の女性職員数（人）	9	8	8	9	7
主査級の全職員数（人）	19	17	21	21	22
女性の割合（％）	47.4	47.1	38.1	42.9	31.8

【6】男女別の育休取得率及び平均取得期間（全部局）

2年度	男性職員	女性職員
育休取得率	0.0%	100.0%
平均取得期間	0ヶ月	9.5ヶ月

【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（全部局）

2年度配偶者出産休暇取得率	100.0%
〃 育児参加のための休暇取得率	0.0%

4. 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。

なお、この目標は、町長部局、議会事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局、水道事業部局の全部局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】男性職員の育児休業等取得の促進

- 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、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇、育児休業等の制度について、イントラネット等を活用し、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。

【2】管理的地位への女性職員の登用

- ①管理的地位への登用は、現在男女問わず意欲、能力及び経験等により実施していますが、より一層管理的地位への昇任意欲が持てるような取組みを実施する。
令和2年度における管理的地位にある職員に占める女性割合は、20.8%となっており、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、4.2%以上引き上げ、25%以上にする。
- ②令和2年度における主査級の女性職員の割合は47.3%となっており、令和7年度においても令和2年度実績を維持することを目標とする。

5. 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

4. 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、町長部局、議会事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局、水道事業部局における共通した取組として位置付け、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】男性職員の育児休業取得等の促進

- ①組織として男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げる。

- ①出産を控えている全ての男女に対し、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）の活用促進に努める。

- ②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。

【2】管理的地位への女性職員の登用

- ①女性職員を人事・財政・企画・議会等の業務に積極的に配置する。

- ②主査・係長・副課長・課局センター長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女性職員のみを対象とする研修や外部研修（彩の国さいたま人づくり広域連合等）への参加を推進する。

【3】その他

- ①業務量の平準化及び多能工化を推進し、産休育休を取りやすい環境を整備して側面から支援する。