

女性活躍推進法

## 特定事業主行動計画

～ 女性が輝く職場づくりをめざして ～



令和3年3月策定

女性が輝く職場づくり支援行動計画策定・推進委員会

令和3年3月31日  
飯綱町長  
飯綱町議会議長  
飯綱町教育委員会  
飯綱町公営企業管理者

## 1 はじめに

急速な人口減少が進行する我が国で、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国・地方公共団体・事業主などさまざまな主体が社会をあげて取り組んでいくため、平成15年7月、次世代育成支援対策推進法が制定されました。そして、地方公共団体に対し地域における子育て支援の充実を図るとともに、職員の仕事と子育ての両立支援や働き方の見直し等に関する10年間の集中的な取り組みについて「特定事業主行動計画」を策定することが定められました。

これを受け、町では平成18年5月から、職員を対象に「次世代育成支援対策推進法による特定事業主行動計画」第1期計画、さらに平成22年3月第2期計画を作成し、平成27年3月までの5年間としました。職員が仕事と家庭生活を両立できるような職場環境の整備を推進してきましたが、男性職員の育児休業取得をはじめ、未だ利用が進んでいない制度もあり、利用促進に向けて職員の意識啓発や働きかけが必要な状況にあります。国においても、平成27年3月に法の有効期限が到達し、依然として少子化の流れは変わらず、引き続き取り組みを充実していく必要があることから、法の有効期限をさらに10年間延長するとともに、両立支援の取り組みを促進するため法の一部改正が行われました。町においても、今後より一層の職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を目指して、これまでの計画を踏襲しつつ、令和2年からの5年間についても、引き続き新しい計画に基づいた取り組みを推進していきます。

また、平成 27 年 9 月、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が施行され、その法律に基づき、女性の活躍推進の取り組みを着実に前進させるため、民間事業主や地方公共団体等が女性職員の活躍推進に向けて問題点を把握し、改善に向けて目標を達成できるよう役割を定め計画することが義務付けられました。女性の職業生活における活躍の推進は非常に関わりが深く重要となっています。女性活躍推進法に関する行動計画を策定し、「次世代育成支援対策による特定事業主行動計画第 3 期行動計画」を勘案しながら、女性が輝く職場づくりのため、さらにより良い職場環境の整備と職員だれもが働きやすい職場を目指していきます。

飯綱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 15 条、飯綱町女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則（平成 28 年規則第 15 号。以下「規則」という。）に基づき策定する特定事業主行動計画です。

## 2 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

### －女性活躍推進法とは－

女性が個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっていることに鑑み、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化、その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現するため、平成 27 年 9 月 4 日に公布された法律です。

令和 8 年 3 月末までの時限立法であり、特定事業主行動計画については平成 28 年 4 月からの施行となっているため、女性活躍推進法に関する内容について

ては、平成 28 年度から令和 7 年度までの 10 年間を計画期間としています。計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、定期的に行動計画の進捗を検証しながら見直しを行うこととされています。

### 3 策定の趣旨

本町があらゆる分野の行政課題に的確に対応するとともに、組織全体の活性化に継続して取り組むためには、男女を問わず一人ひとりがそれぞれの役割を担い、継続して活躍することが重要です。しかし、女性職員は、出産や育児等に伴い、キャリアの中断や時間の制約を受けることが多く、その経験や能力を十分に活用できない場合もあります。

このようなことから、女性の個性と能力が十分に発揮されることにより、豊かで活力ある社会を実現し、職員がさらに生き生きと働き活躍できるよう本計画を策定するものです。

### 4 計画期間

令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日 【後期 5 年間】

女性活躍推進法が令和 8 年 3 月 31 日までの 10 年間の時限立法であることから、本計画は、後半の令和 7 年度までの行動計画として策定します。

### 5 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、女性が輝く職場づくり支援行動計画策定・推進委員会（以下「推進委員会」という。）を設置し、本計画に基づく取組の実施状況及び目標指標の達成状況を把握することにより、

## 6 推進委員会の設置

(1) 女性が輝く職場づくりを効果的に推進するため、次のとおり推進委員会を設置します。

■委員長 副町長

■委員 総務課長、議会事務局長、企画課長、住民環境課長  
税務会計課長、保健福祉課長、産業観光課長、建設水道課長、  
教育次長、飯綱病院事務長、職員団体（1名）、保健師1名

■事務局長 総務課長（委員兼務）

■事務局 総務課総務係

(2) 本計画の推進については、推進委員会がその進捗状況を把握し、効果、検証を行うことが重要であることから、計画期間中の目標指標の達成に向け、推進委員会が必要な研修、情報提供及び相談体制等の構築に取り組みます。

## 7 女性職員の活躍の推進に向けた取組と状況分析

「飯綱町特定事業主行動計画」の目標値と実績

### 1 目標と実績

(平成26年度から令和2年度)

数値目標	結果
※令和2年度末における目標値	※令和2年度末
課長職への女性登用割合 管理職 30%以上	管理職における女性職員の割合 管理職 0%

係長職への女性登用割合 管理職 20%以上	係長級職における管理職の割合 管理職 12.5%
女性職員の平均した継続勤務年数 20年以上	平均勤務年数 12.6年
毎週水曜日の残業ダイの実施 定時退庁 90%以上	実績把握 無

管理職等における女性職員の割合について、目標を達成することができませんでした。女性職員の年齢構成から今後割合は上昇する見込みです。また、ノー残業ダイの実施は庁内Web閲覧版等により実施しましたが取得状況の把握は未実施の状況です。職場環境の改善のため、職場全体として取得に取り組む機運の情勢を図り取得率の向上を目指します。

## 2 現状分析

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等にかかる女性活躍推進法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、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

各年度中に採用された正規職員（任期付職員及び他機関からの派遣職員を除く）

年度	採用職員数			女性職員の割合 (A/C)
	女性 (A)	男性 (B)	合計 (C=A+B)	
令和2年度	7	4	11	63.6%
令和元年度	2	2	4	50.0%
2か年合計	9	6	15	60.0%

②平均した継続勤務年数の男女の差異【令和2年度】

令和2年度 対象職員数			平均した継続勤務年数			
女性 (A)	男性 (B)	合計 (C=A+B)	女性 (D)	男性 (E)	合計	男女の差 (E-D)
57	80	137	12.6	22.2	17.9	9.6

③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間数【令和2年度】

R2/4月	5月	6月	7月	8月	9月
5	5	3	4	4	4
10月	11月	12月	H27/1月	2月	3月
4	3	4	3	10	8
年度合計			57	月平均	4.7

④各役職段階及び管理職職員に占める女性職員の割合【令和2年度】

令和2年度役職区分		職員数 (A)	女性職員数 (B)	割合 (B÷A)
管 理 職	課長級	12	0	0%
	課長補佐級	2	0	0%
	小計	14	0	0%
非 管 理 職	係長級	32	4	12.5%
	主幹	30	16	53.3%
	主査	9	7	77.7%
	一般職員	52	30	57.6%
	小計	123	57	46.3%
合計		137	57	41.6%

⑤男女別の育児休業取得率及び平均申請期間【令和2年度】

令和2年度	令和2年度 に新たに取 得対象とな った職員数 (A)	令和2年度 中の実取得 者数 (B)	取得率 (B÷A)	総申請日数 (C)	平均申請日数 (C÷B)
女性職員	2	10	500.0	7,539	753.9
男性職員	0	0	0.0	0	0

※育児休業取得率算出方法＝

【女性】当該年度の育児休業取得者数÷当該年度に出産した職員数×100

【男性】当該年度の育児休業取得者数÷当該年度に配偶者が出産した職員数×100

育児休業取得期間は、年度をまたぐことがあるため、取得率が100%を超えることがあります。

⑥男性職員の配偶者出産休暇等の取得率及び平均取得日数【令和2年度】

令和2年度	取得対象者 数 (A)	取得者数 (B)	取得率 (B÷A)	総取得日数 (C)	平均取得日数 (C÷B)
i 出産休暇	0	0	0.0	0	0
ii 育児休暇	0	0	0.0	0	0
i の ii いずれ か	0	0	0.0		

8 女性職員の活躍の推進に向けた基本方針と目標指標

女性活躍の推進に向けて2つの基本方針と目標指標を設定します。なお、採用した正規職員に占める女性職員の割合については、近年の採用状況から、男性採用職員と比較して女性採用職員が相当数少ない状況ではないと判断されるので、目標は設定せず、今後も引き続き概ね5割程度の水準を維持するものとします。



## ■基本方針1 政策決定過程における女性職員の参画拡大

女性の視点や考え方による新たな発想や価値観を政策及び事業に反映させ、住民サービスの向上につなげられるよう、女性職員の政策決定過程に参画できる機会を拡大します。

基本方針1により、課長職及び係長職で女性登用率をそれぞれ目標指標として設定します。

### 【目標指標】

指 標	令和2年度	令和7年度年度
課長職への女性登用率	0.0%	30.0%以上
係長職への女性登用率	12.5%	20.0%以上

## ■基本方針2 働き方改革による生き生きと活躍できる環境づくり

短時間で成果を出すことを評価できる組織風土を醸成し、育児・介護、地域活動等の家庭・私生活を充実させながら、意欲的に仕事に取り組むことができる職場環境づくりを推進します。

### 【目標指標】

指 標	令和2年度	令和7年度年度
女性職員の平均した継続勤続年数	12.6年	20年以上
毎週水曜日ノー残業デイの推進	実績の把握なし	定時退庁90%以上

年5日の年次有給休暇の取得	99%	100%
---------------	-----	------

## 9 女性職員の活躍の推進に向けた目標指標を達成するための取り組み

女性職員の活躍推進に向けた取組みの方向は次の4つです。

### －働き方改革の推進－

長時間労働よりも短時間で成果を出せることを評価できる組織風土の醸成と固定観念にとらわれない柔軟な発想で仕事を推進します。また、働きやすい職場環境づくりのため、男女間格差をなくすとともに、管理職のマネジメント能力の向上を図ります。

### －女性職員のキャリア形成の促進－

更なる女性活躍推進のため、女性職員の役職への登用を拡大するとともに、職員一人ひとりの適正に合った指導・育成を図り、キャリア形成と能力開発を促します。また、育児休業等から円滑に職場へ復帰できるよう支援します。

### －ワーク・ライフ・バランスの推進－

全職員が現在の働き方を確認し、理想的な状況と現実のギャップを各職場で解決することで、時間外勤務の縮減や柔軟な働き方ができる職場環境づくりを行います。また、男女ともに育児はもちろん介護と仕事を両立させる制度や仕組みづくりを進めます。

### －ハラスメントの防止対策－

令和元年6月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が公布され、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法、女性活躍推進法が改正されました。この改正により、事業主は職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが義務付けられるとともに、セクシャルハラスメント等の防止対策も強化することとなりました。男女ともに職員一人ひとりがお互いの人格を尊重し、健全で働きやすい職場環境を確保するため、ハラスメントの防止対策を図ります。

## 10 目標指標を達成するための取り組みを推進するために

### ■一斉定時退庁日（ノー残業デー）の実施

週に1度一斉定時退庁日（ノー残業デー）を設定し、庁内放送回覧版等による啓発を行います。

### ■超過勤務の把握及びヒアリングの実施

各課所の毎月の超過勤務の状況を把握し、超過勤務の多い職員に対する健康管理や業務分担の見直しについて、必要に応じて所属長からヒアリングを実施し、改善策を協議します。

### ■計画的な年次有給休暇の取得促進

課長会議において、定期的に休暇の取得促進の呼びかけを行い、休暇の取得に対する職場の意識改革を行います。

### ■相互応援体制の整備

職員が安心して年次有給休暇を取得できるよう、事務処理における相互応援体制の整備を図ります。

### ■ハラスメント相談窓口の周知

庁内Web掲示板等により、職員に対しハラスメントや心の健康に関する相談窓口について周知します。