蟹江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

蟹江町長

蟹江町議会議長

蟹江町教育委員会

蟹江町消防長

蟹江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、蟹江町長、蟹江町議会議長、蟹江町教育委員会及び蟹江町消防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4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

2 推進体制

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務課職員係に設置し、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 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、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】採用の女性割合(全部局)

令和2年4月1日の任期付採用職員を除く新規採用職員数は20人で、そ

のうち女性は11人である。職種別に見ると事務職が6人（うち女性2人）、保健師職1人（うち女性1人）、保育士及び児童厚生員が9人（うち女性8人）、消防士4人（うち女性0人）である。（単位：人）

各年度採用者	令和2年度	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度
男性	9	6	4	6	6
女性	11	15	9	9	11
合計	20	21	13	15	17

【2】-1 継続勤務年数（男女の差異）（全部局）

（単位：年 基準日 各年度の3月31日）

	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度	平成27年度
男性	16.1	16.4	17.0	17.3	19.0
女性	12.2	12.8	13.0	13.5	15.2
差(男-女)	3.9	3.6	4.0	3.8	3.8

【2】-2 離職率（男女の差異）（全部局）（単位：％）

	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度	平成27年度
男性	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7
女性	5.1	8.0	4.1	2.8	2.9
差(男-女)	-4.4	-7.3	-3.4	-2.1	-2.2

【2】-3 約10年前に採用した職員の男女別継続任用割合（男女の差異）

（全部局）（単位：％）

	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度	平成27年度
男性	88.9	100	88.9	100	100
女性	87.5	80.0	87.5	75.0	66.6
差(男-女)	1.4	20.0	1.4	25.0	33.4

【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）

令和元年度	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労働勤務時間	16.3	12.1	11.6	15.9	6.6	8.7	10.8	7.8	8.7	8.9	9.6	10.9

【4】-1 管理的地位にある職員に占める女性割合（全部局）（単位：人、％）

	令和2年度	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度
女性管理職数	14	15	14	11	9

全管理職数	43	44	43	40	39
女性の割合	32.6	34.1	32.6	27.5	23.1

【4】－2 管理的地位にある職員に占める女性割合（児童館、保育所等除く）
（単位：人、％）

	令和2年度	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度
女性管理職数	3	4	4	2	1
全管理職数	24	25	25	25	24
女性の割合	12.5	16.0	16.0	8.0	4.2

【5】－1 各役職段階に占める女性職員の割合（全部局） （単位：人、％）

	令和2年度	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度
係長相当職以上の女性職員数	35	36	38	36	37
係長相当職以上の職員数(全体)	89	97	99	102	104
女性の割合	39.3	37.1	38.4	35.3	35.6

【5】－2 各役職段階に占める女性職員の割合（児童館、保育所等除く）
（単位：人、％）

	令和2年度	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度
係長相当職以上の女性職員数	16	18	18	18	19
係長相当職以上の職員数(全体)	89	85	89	92	96
女性の割合	30.8	29.5	30.0	29.5	30.2

【6】男女別の育休取得率（全部局）

	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度	平成27年度
男性職員	14.3	10.0	6.7	14.3	0
女性職員	100	100	100	100	-
男女合計	33.3	43.8	39.1	25.0	0

※平成27年度は女性職員で育児休業を新規で取得できる職員はいなかった。

【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）

	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度
配偶者出産 休暇	50.0	67.7	57.1	57.1
育児参加の ための休暇	0	0	0	0

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、全部局において、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の取得率を40%にする。
- ② 令和7年度までに、配偶者出産休暇や育児参加のための休暇等の育児休業制度についての周知を行う。また、育児休業等を取得しやすい環境を整えるため、必要に応じて代替職員の確保等を行う。

【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（児童館、保育所等を除く）を、令和2年度の実績（12.5%）より5%以上引き上げ、17.5%以上にする。
- ② 令和7年度までに、管理職を除く係長相当職以上の女性職員の割合（児童館、保育所等を除く）を、少なくとも令和2年度実績（30.8%）より4.2%以上引き上げ、35%以上にする。

【3】継続勤務年数の差異

令和7年度までに、女性職員の勤務年数を、令和2年度の実績（12.2年）より、1年以上引き上げ13.2年以上とし、男性職員の継続勤務年数との差異を3年以内にする。

【4】時間外勤務の削減

令和7年度までに、全ての月の職員一人当たりの時間外労働勤務時間を15時間以内とする。

4 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

3で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を令和8年3月31日まで実施する。なお、この取組は、全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】職員の育児休業取得の促進

- 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。
- ② 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。
- ③ 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。
- ④ 男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施する。

【2】管理的地位への女性職員の登用

- ① 女性職員を多様なポストに積極的に配置する。
- ② 係長・課長補佐・課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キャリア育成に関する研修や、外部研修（市町村アカデミー等）への派遣を行う。

【3】継続勤務年数の差異

- ① 退職理由に関する分析を実施し、分析結果に基づいた制度や運営体制の見直しを行う。
- ② 育児休業や介護休暇等を取得する職員が、必要な時に必ず取得できるよう、適切な人員配置を行う。
- ③ 育児休業や介護休暇等を取得する職員に対し、他の職員からの理解を得られるよう、職員の意識改革を行う。

【4】時間外勤務の削減

- ① 毎週水曜日をノー残業とし、定時に仕事を終え退庁するよう職員へ周知を行う。
- ② 業務内容の整理、見直しを行い、不要な事務の削減を行うよう、職員の意識改革を行う。