

第二次 紀美野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  
(令和5月6月改訂)  
紀美野町

## 紀美野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

紀美野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 条に基づき、紀美野町が策定する特定事業主行動計画である。

本計画は第一次にあたる前計画の計画期間（5 年計画）が令和 3 年 3 月末で満了することに伴い、これまでの結果を踏まえるとともに、「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及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行規則の一部を改正する内閣府令」（令和元年内閣府令第 51 号。以下「内閣府令」という。）に基づいた把握項目の見直し等を行い、前計画に続く計画として策定する。

### 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

紀美野町では、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部局を総務課と定め、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、適宜協議を行うこととする。

### 3. 前行動計画の目標設定における実施状況・課題分析

第一次行動計画の実施状況及び課題分析は以下のとおりである。

なお、それぞれの実績数値は本計画策定時に把握できる数値とする。

(1)平成 32 年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成 27 年度実績（0%）より 18%以上引き上げ、18%以上とする。

	女性管理職員数	全管理職員数	女性の割合
平成 28 年度	1 人	15 人	6.7%
平成 29 年度	3 人	15 人	20.0%
平成 30 年度	2 人	15 人	13.3%
令和元年度	2 人	16 人	12.5%

### 【 課題分析 】

管理的地位にある職員に占める女性の割合は、平成 29 年度には目標値に達したが、平成 30 年度には目標値を下回った。しかし、平成 27 年度から比較すると、これまでの取組みは一定の効果があったと考えられ、現状を更に改善していくため、今後も取組みの強化を推進していく必要がある。

(2)平成 32 年度までに、課長補佐級以上の女性職員の割合を、少なくとも平成 27 年度実績（19%）より 12%以上引き上げ、31%以上にする。

	役職段階	女性職員数	全職員数	女性の割合
平成 28 年度	課長補佐級	5 人	14 人	35.7%
	係長級	18 人	38 人	47.4%
平成 29 年度	課長補佐級	2 人	7 人	28.6%
	係長級	16 人	34 人	47.1%
平成 30 年度	課長補佐級	1 人	3 人	33.3%
	係長級	15 人	47 人	31.9%
令和元年度	課長補佐級	3 人	13 人	23.1%
	係長級	15 人	43 人	34.9%

※課長補佐級とは、紀美野町職員給与規則別表第 1(第 5 条関係)により管理職手当月額が 30,000 円支給される職位。

※係長級とは、紀美野町職員給与規則別表第 1(第 5 条関係)により管理職手当月額が 20,000 円支給される職位と一般職の主任相当職。

### 【 課題分析 】

課長補佐級以上の女性職員の割合は、平成 28 年度は目標値に達しており、その後もほぼ目標値に近い数値を維持し続けていることから、今後も引き続き取組みを継続していく。

(3)平成 32 年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加休暇の取得割合を 50%以上にする。

	利用可能な 男性職員数	配偶者出産休暇 取得者及び取得率	育児参加休暇 取得者及び取得率
平成 28 年度	2 人	1 人 (50%)	0 人 (0%)
平成 29 年度	2 人	2 人 (100%)	0 人 (0%)
平成 30 年度	6 人	6 人 (100%)	1 人 (16.7%)
令和元年度	12 人	8 人 (66.7%)	0 人 (0%)

### 【 課題分析 】

配偶者出産休暇の取得率は制度の周知もあり、平成 28 年度以降、目標値を達成しているが、育児参加休暇の取得率は依然として低い状態である。制度の周知等の対策を継続する他、休暇取得体験者談等を対象者に周知するなど、男性職員が仕事と育児を両立しやすい環境づくりが今後も必要である。

## 4. 女性の職業生活における活躍に関する状況の把握・課題の分析

第二次計画を策定するにあたり、法第 19 条第 3 項に基づき、女性の職業生活における活躍に関して以下のとおり状況の把握を行った。

### I 長時間勤務関係

(1) 職員の各月ごとの超過勤務時間(45 時間)及び超過勤務の上限(100 時間)を超えた職員数(消防部局は除く。)

	超過勤務時間(45 時間)を超えた職員数		超過勤務の上限(100 時間)を超えた職員数	
	管理職	管理職以外	管理職	管理職以外
令和元年 4 月	3 人	4 人	0 人	0 人
5 月	1 人	1 人	0 人	0 人
6 月	0 人	0 人	0 人	0 人
7 月	0 人	3 人	0 人	0 人
8 月	1 人	2 人	0 人	0 人
9 月	1 人	1 人	0 人	0 人
10 月	1 人	3 人	0 人	0 人
11 月	3 人	3 人	0 人	0 人
12 月	0 人	2 人	0 人	0 人
令和 2 年 1 月	0 人	0 人	0 人	0 人
2 月	6 人	5 人	0 人	0 人
3 月	4 人	4 人	0 人	0 人

※毎月各課報告における「職員超過勤務・休日勤務状況報告書」による。

## (2) 職員の年次休暇の取得日数（消防部局を除く。）

	平均取得日数	5日未取得率
令和元年度	6.7日	22.2%

※「平均取得日数」は「令和元年度 人事行政の運営等の公表」による。

※「5日未取得率」は、毎月各課報告における「職員勤務状況報告書」による。

## Ⅱ 就業継続及び仕事と家庭の両立関係

### (1) 男女別における育児休業取得率及び取得日数

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並びに合計日数

令和元年度	育児休業取得率	取得日数	配偶者出産休暇取得率	取得日数	育児参加休暇取得率	取得日数
男性	8.3%	19日	66.7%	14日	0%	-
女性	100%	1,077日				

### (2) 離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別人数

令和元年度	離職者数	離職者の年代別における人数							
		20～	25～	30～	35～	40～	45～	50～	55～
		24	29	34	39	44	49	54	59
男性職員	1人	1人	0人						
女性職員	1人	0人	0人	0人	0人	1人	0人	0人	0人

※令和2年3月31日末で定年退職となった者は除く。

### (3) セクシュアルハラスメント等の整備状況

令和2年10月、「紀美野町職員ハラスメント防止に関する指針」を制定し、職員に周知を行うとともに、町HPにも掲載を行った。

## Ⅲ 採用関係

### (1) 令和元年度に採用した職員に占める女性職員の割合

	採用人数	採用した女性職員数
一般行政職	3人	1人
消防吏員	2人	0人

#### IV配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

- (1)管理職に占める女性職員の割合
- (2)役職段階にある職員に占める女性職員の割合

上記については、『3. 前行動計画の目標設定における実施状況、課題分析』(1)(2)において示したとおりである。

#### 5. 数値目標・目標を達成するための取組み及び実施時期

上記状況に基づく分析を行った結果、次のとおり数値目標を設定し、取組内容を決定する。  
また、数値目標は「紀美野町特定事業主行動計画書」における対策や数値と整合性があるものとする。

なお、数値目標の推進状況は、毎年公表するとともに、定期的に紀美野町男女共同参画推進委員会において必要な情報交換や推進体制の見直し等を行うものとする。

#### I 長時間勤務関係

目標：令和8年度までに、職員の各月ごとの超過勤務時間(45時間)取得職員数を各月3人以下にする。

目標：年次休暇の取得日数が5日未満の職員割合を毎年15%以下にする。

目標：年次休暇の取得日数を平均10日以上とする。

※「紀美野町特定事業主行動計画」より

#### 【 取組内容 】

超過勤務時間を削減するため、全庁一斉定時退庁日(ノ一残業デー)の周知と実施の徹底を行う。

また、所属長等が、課員の時間外を含めた勤務時間を意識したうえで、所属の業務を整理し、優先順位をつけ、具体的な指示により課員へ仕事を割り振り、適切な進捗管理を行うことで、所属における超過勤務の縮減に取り組むとともに、生産性の高い職場づくりに努めるとともに、衛生委員会と連携し、年次休暇取得促進のための対策を議論し、実行していく。

このほか、恒常的に超過勤務が多い職員に対しては、産業医等と面接指導を受けるよう職員の健康管理に配慮する体制づくりを更に強化する。

## Ⅱ 就業継続及び仕事を家庭の両立関係

目標：令和8年度までに、男性職員の育児休業取得率を15%以上にする。

※「紀美野町特定事業主行動計画」では令和6年度までに「10%以上」としている。

目標：令和8年度までに、男性職員の「配偶者出産休暇」及び「育児参加休暇」の取得率を100%にする。

### 【 取組内容 】

所属長等は、育児休業等を希望する職員が取得できる環境を整備するため、複数担当制の導入や、日頃からの業務分配の適正管理を行うよう努める。

また、共働き世帯が増加する中で、女性が職場において活躍するためには、男性の育児参加の促進が喫緊かつ重要な課題となるため、「配偶者分娩休暇」「育児参加休暇」の制度周知と取得推進を行うほか、ゴールデンウィークや夏季休暇等を利用し、連続して休暇を取得するなど、家族とのふれいあいのための年次休暇等の取得推進も図っていく。

## Ⅲ 採用関係

目標：令和8年度までに、女性の採用試験の受験者総数に占める女性割合を35%以上にする。

### 【 取組内容 】

和歌山県が発行する『わかやま 結婚・子育て応援企業同盟 事例紹介BOOK』に紀美野町役場の企業名が掲載されており、このような広報媒体を利用し、引き続き周知を図っていく。

## Ⅳ 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

目標：令和8年度までに、課長補佐級の地位にある職員に占める女性割合を、令和元年度の実績（23.1%）より12%以上引き上げ、35%以上にする。

目標：令和8年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、令和元年度の実績（12.5%）より6%以上引き上げ、19%以上にする。

## 【 取組内容 】

和歌山県市町村研修協議会における「女性のキャリアデザイン研修」や自己啓発研修などを通じて、女性のキャリア形成への機会を増やすとともに、家庭生活と仕事を両立できる職場環境づくりに努めていく。

また、管理職は家庭との両立が難しいというイメージがあるため、管理職の休暇取得を推進していくほか、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正も引き続き行っていく。