

女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画

令和3年3月

岩泉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3月31日

岩泉町長

岩泉町教育委員会教育長

岩泉町議会議長

岩泉町選挙管理委員会委員長

岩泉町代表監査委員

岩泉町農業委員会会長

岩泉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、岩泉町長、岩泉町教育委員会教育長、岩泉町議会議長、岩泉町選挙管理委員会委員長、岩泉町代表監査委員及び岩泉町農業委員会会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 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、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・評価を適宜行うこととする。

3 現状の分析

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、町教育委員会事務局、町議会事務局、町選挙管理委員会、町監査委員及び町農業委員会事務局（以下「本町の機関」という。）において、一体的に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。

《 I 職業生活における機会の提供に関する実績 》

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合 (令和2年度)

職種	職員数	うち女性職員数	女性の割合
事務	11人	7人	
保育士	5人	2人	
歯科医師	—	—	
栄養士	—	—	
保健師	—	—	
労務職	—	—	
計	16人	9人	56.3%

(2) 職員に占める女性職員の割合 (令和2年4月1日現在)

職種	職員数	うち女性職員数	女性の割合
事務	150人	39人	26.0%
保育士	22人	18人	81.8%
歯科医師	1人	—	—
栄養士	2人	2人	100.0%
保健師	13人	13人	100.0%
労務職	5人	3人	60.0%
会計年度任用職員	215人	151人	70.2%
計	408人	226人	55.4%

(3) 管理職に占める女性職員の割合 (令和2年4月1日。管理職手当受給者)

職員数	うち女性職員数	女性の割合
24人	4人	16.7%

(4) 役職段階に占める女性職員の割合（令和2年4月1日）

職位	職員数	うち女性職員数	女性の割合	伸び率 (R2-H29年度)
課長級	14人(14人)	0人(0人)	0%	—
総括室長級	23人(22人)	6人(4人)	26.1%	7.9%
室長級	40人(46人)	6人(11人)	15.0%	△8.9%
主査級	22人(33人)	14人(16人)	63.6%	15.1%
職位	職員数	うち女性職員数	女性の割合	伸び率 (R2-H29年度)
主任級	50人(37人)	26人(16人)	52.0%	8.8%
主事級	44人(45人)	23人(26人)	52.3%	△5.5%

() は、平成29年4月1日現在。

(5) ハラスメント対策の整備状況（令和2年度）

ハラスメント防止等に関する基本方針を令和2年に策定し、基本方針に基づき、ハラスメント相談員4名を任命した。

また、ハラスメント防止等にかかる研修会（外部講師招聘及びDVD視聴）を実施した。

《Ⅱ 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績》

(1) 平均した継続勤務年数の男女の差異(端数月切捨て)(令和2年4月1日)

男性	女性	差
18年	15年	3年

※任期付職員・再任用職員・定年退職者を除く。

(2) 育児休業取得者数(令和元年度)

職種	令和元年度の取得者数	うち女性職員数	令和元年度中に新たに取得可能となった職員	
			男	女
事務	4人	4人	10人	2人
保育士	—	—	1人	
歯科医師	—	—	—	—
栄養士	1人	1人	—	—
保健師	—	—	—	—
労務職	1人	1人	—	1人
計	6人	6人	0%	100%

※部分休業(1人)を含む。

(3) 育児休業取得期間(令和元年度)

職種	1年未満	1年超え 2年以下	2年超え 3年以下	計
事務	2人	2人	—	4人
保育士	—	—	—	—
歯科医師	—	—	—	—
栄養士	—	1人	—	1人
保健師	—	—	—	—
労務職	1人	—	—	1人
計	3人	3人	—	6人

(4) 男性職員の配偶者出産休暇（3日）及び育児参加のための休暇（5日）取得並びに合計取得日数の分布状況（令和元年度）

項目	人数	割合
令和元年度に中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員	11人	—
配偶者出産休暇を取得した職員	6人	54.5%
育児参加のための休暇を取得した職員	1人	9.1%
配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて5日以上取得した職員	1人	9.1%

(5) 超過勤務の状況（令和元年度）

ア 一人当たり1月当たりの平均超過勤務時間

区分		男	女
本庁	管理職	3.1時間	—
	管理職以外	12.8時間	11.2時間
本庁以外	管理職	5.4時間	0.5時間
	管理職以外	12.4時間	13.0時間

イ 上限（月45時間）を超えて勤務した職員数（実人数）

区分		男		女
本庁	管理職	—		—
	管理職以外	20人		8人
区分		男		女
本庁以外	管理職	—		—
	管理職以外	6人		1人

4 女性職員の活躍の推進に関する取組内容及び数値目標

現状の分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり取組を行う。

なお、数値目標は、本町の機関において、一体的に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に基づき掲げている。

《Ⅰ 職業生活における機会の提供に関する取組内容及び数値目標》

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

令和2年度の採用者の女性割合は56.3%である。

公平平等な職員の採用を実施するとともに、今後もさまざまな機会を捉えて職員の募集にかかる働きかけを行うものとする。

(2) 管理職及び役職段階に占める女性職員の割合

管理職における女性職員の割合は、令和2年4月1日現在16.7%であるが、育児や介護等を一因とした離職に伴い、対象となる年代の女性職員が少ないことに起因している。

職員の昇任・昇格等については、各種研修等を通じ全職員の資質の向上を図り、職員の意欲と能力の把握に努め、職員数の男女比率に準じた女性の管理職への登用に努めるものとする。

○室長級以上の女性職員の割合にかかる目標値

令和7年度までに18%（令和2年4月1日現在15.6%）

(3) ハラスメント対策

ハラスメントのトラブル防止対策にかかるDVD視聴研修を継続実施する。

《Ⅱ 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する取組内容及び数値目標》

(1) 平均した継続勤務年数の男女の差異

令和2年4月1日現在、男女の差異が3年となっているが、採用となった年齢なども多様であり、一概に要因を特定することは困難であるが、結婚、出産や育児等を一因とした離職が差異に起因していることも想定される。

勤続年数の男女の均衡を図るには、相当の期間が必要であると考えられることから、ここでは数値目標は設けず、結婚、出産、育児等を理由とする離職ゼロを目標に掲げ、育児休業の取得促進及び育児短時間勤務又は部分休業の取得促進に努めるものとする。

(2) 育児休業取得者数

男性職員の育児休暇取得事例を周知し、積極的な制度の活用を促進する。

○育児休業の取得率目標値

男性 1% (令和元年度 0%)

女性 100% (令和元年度 100%)

(3) 男性職員の配偶者出産休暇(3日)及び育児参加のための休暇(5日)

育児参加にかかる休暇について、周知し積極的に制度の活用を図るよう周知する。

また、各所属長は、配偶者の出産に伴う休暇取得計画を作成するよう職員に促し、計画的な取得促進に努める。

○男性職員の配偶者出産休暇(3日)の取得率目標値

配偶者出産休暇の取得対象となる男性職員が、1日以上配偶者出産休暇を取得する割合を100%とする。

(令和元年度 54.5%。対象者11人中6人が配偶者出産休暇を取得。)

(4) 超過勤務

現状分析においては、災害や突発的業務について、上限を超えた超過勤務となっている。ただし、所属部署においては偏った傾向も見受けられることから、今後、行政組織の見直しや人事異動等により各部署の均衡を図るとともに、子育て世代に配慮した職場環境の整備に努めるものとする。

また、各所属では職員の1か月の超過勤務の上限45時間を徹底するとともに、上限を超えないような事務の配分に努めるものとする。

さらに、定時退庁日を設定し、管理職員が率先して実行に努めるなど、健康管理や仕事と子育て・介護の両立の理解を深めるため意識啓発を図る。