

知名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  
(後期：令和3年度～令和8年度)

令和3年3月  
知 名 町

## 知名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  
知名町長  
知名町議会議長  
知名町選挙管理委員会  
知名町教育委員会  
知名町農業委員会  
知名町水道事業管理者の権限を行う町長

知名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、知名町長、知名町議会議長、知名町選挙管理委員会、知名町教育委員会、知名町農業委員会、知名町水道事業管理者の権限を行う町長が策定する特定事業主行動計画です。

### 第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年間とします。

### 第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、特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置し、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ます。

### 第3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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、町長部局、町議会事務局、町選挙管理委員会事務局、町教育委員会事務局、町農業委員会事務局、町水道課において、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、改善すべき事業について分析を行いました。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します。

なお、この目標は、町長部局、町議会事務局、町選挙管理委員会事務局、町教育委員会事務局、町農業委員会事務局、町水道課において、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ます。

# 1 配置・育成・教育訓練及び評価・登用

## (1) 状況把握、課題分析

各役職段階に占める女性職員の割合（令和2年4月1日現在）

区分	総数 (人)	うち女性 (人)	女性比率 (%)	うち一般行政職			
				総数 (人)	うち女性 (人)	女性比率 (%)	
課長級	町長部局	16	4	25.0%	12	1	8.3%
	議会事務局	1	0	0.0%	1	0	0.0%
	選挙管理委員会事務局	0	0	0.0%	0	0	0.0%
	教育委員会事務局	3	0	0.0%	3	0	0.0%
	農業委員会事務局	1	0	0.0%	1	0	0.0%
	水道課	1	0	0.0%	0	0	0.0%
	課長級計	22	4	18.2%	17	1	5.9%
課長補佐級	町長部局	14	6	42.9%	8	1	12.5%
	議会事務局	1	1	100.0%	1	1	100.0%
	選挙管理委員会事務局	1	0	0.0%	1	0	0.0%
	教育委員会事務局	3	0	0.0%	2	0	0.0%
	農業委員会事務局	0	0	0.0%	0	0	0.0%
	水道課	1	0	0.0%	0	0	0.0%
	課長補佐級計	20	7	35.0%	13	2	15.4%
係長級	町長部局	18	11	61.1%	11	6	54.5%
	議会事務局	0	0	0.0%	0	0	0.0%
	選挙管理委員会事務局	0	0	0.0%	0	0	0.0%
	教育委員会事務局	3	1	100.0%	3	1	33.3%
	農業委員会事務局	0	0	0.0%	0	0	0.0%
	水道課	0	0	0.0%	0	0	0.0%
	係長級計	21	16	76.2%	14	7	50.0%
合計	63	27	42.9%	44	10	22.7%	

本町において、管理的地位（課長級）にある職員に占める女性職員は18.2%、課長補佐級に占める女性割合は35.0%、係長級に占める女性職員の割合は76.2%となっています。

管理的地位にある職員への積極的な登用に加え、管理的地位の一段階前の地位にある課長補佐級の地位に占める女性職員の割合（特に一般行政職における割合）を引き上げ、女性の人材の層を厚くしていくことが必要となっています。

(2) 今後の具体的な取組

ア 職域の拡大等

女性職員の登用に当たっては、職員の家庭事情などに可能な限り配慮しながら、職員の経験、能力等を総合的に判断して、適材適所の配置を行ってきました。

今後さらに、多様な役職への積極的な配置や政策形成能力が必要とされる業務への配置などを通じて、将来の管理職候補となるべき女性の育成を図りつつ、管理的地位にある職員への女性の登用を推進します。

イ 計画的育成

(ア) 積極的登用の推進

女性職員の多様な役職への計画的かつ積極的な登用を推進します。

(イ) 派遣等の機会の確保

女性自身の個性、能力、意欲等を総合的に判断し、適任者に対して、県・他団体等への派遣等の機会を確保します。

ウ キャリア形成支援

キャリアアップの意識を高め、リーダーシップ等の手法を身につけることを目的として、自治研修センターで行われる「キャリアデザイン」の研修その他の外部研修等を活用し、女性職員が自らのキャリアについて考える機会の確保に努めます。

(3) 目標

管理的地位にある女性職員の割合を 30%に引き上げます。

## 2 就業継続及び仕事と家庭の両立関係

(1) 状況把握、課題分析

ア 平均継続勤務年数（令和2年4月1日現在）

区分	職員全体	男性職員	女性職員
平均継続勤務年数	13年4ヶ月	14年8ヶ月	11年7ヶ月

イ 男女別の育児休業取得率及び平均取得時間（令和3年1月1日現在）

区分	育児休業対象者	育児休業中	復帰者	取得率	平均取得期間
男性	3	0	0	0.0%	0日
女性	2	5	2	100.0%	397日

ウ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇状況

令和2年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数 (A)	配偶者出産休暇を取得した職員数 (B)	育児参加のための休暇を取得した職員数 (C)	配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した職員数 (D=B+C-両休暇とも取得した職員数)	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数 (E)
2	1	1	2	0

育児休業については、女性の取得率は100%となっているものの、男性の取得率は0%となっています。

また、配偶者が出産するときの特別休暇の取得状況については、更なる取得促進を図るため、制度の周知を図る必要があります。

(2) 今後の具体的な取組

ア 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理などを適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、次の休暇等について周知します。

- ・保健指導・健康診査のために勤務しないことの承認
- ・産前・産後休暇など
- ・深夜勤務及び超過勤務の制限など

また、あわせて、出産費用の給付などの経済的な支援措置についても周知します。

イ 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、配偶者が出産するときの特別休暇（出産補助休暇及び育児参加休暇）について周知します。

また、出産補助休暇及び育児参加休暇を取得することについて、職場における理解を得られやすくするための環境づくりを行います。

なお、配偶者が産後休暇中においても、男性職員の育児休業の取得が可能であるため、積極的な取得を促進します。

## ウ 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業、部分休業及び育児短時間勤務を希望する職員について、その円滑な取得促進を図るため、次の取組を実施します。

### (ア) 育児休業制度の周知

男性職員についても育児休業等を取得できることや、育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金等の経済的な支援措置について周知します。

特に、配偶者が産後休暇中においても、男性職員の育児休業の取得が可能であるため、積極的な取得を推進します。

### (イ) 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業等に対する職場の理解を高めるとともに、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。

### (ウ) 育児休業及び育児短時間勤務に伴う代替要員等の対応

職員から育児休業等の請求があった場合には、業務分担の見直しや所属所内の人員配置、臨時的任用等について検討し、適切な対応を図ります。

### (エ) 育児休業を取得した職員の円滑な職務復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に職務に復帰できるよう、育児休業期間中の職員に対する業務に関する情報提供や、業務分担の見直しなど必要な支援を行います。

### (オ) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

子育てを行う女性職員が働きやすい環境整備に努めるとともに、女性職員を対象とした研修を実施するなど、人材育成を図ります。

また、育児休業を取得している職員が円滑に職務に復帰できるよう、育児休業期間中の職員に対する業務に関する情報提供や、業務分担の見直しなど必要な支援を行います。

## エ 子育て支援制度の周知

休暇・休業制度や各種申請手続き等をまとめた「出産・育児のしおり」を作成し、庁内 LAN に掲載し、各種支援制度等を周知します。

### (3) 目標

育児休業取得率を女性 100%、男性 5%とします。

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を 100%とします。

### 3 長時間勤務関係

#### (1) 状況把握、課題分析

##### ア 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（令和元年度実績）

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
一人当たり 超過勤務時間	3.4	5.1	3.2	6.4	5.2	2.4	3.5	4.8	5.5	2.7	2.1	4.8

##### イ 年次有給休暇の平均取得日数（令和2年実績）

区分	職員全体	男性職員	女性職員
年次有給休暇の 平均取得日数	12.8日	12.9日	13.9日

時間外勤務時間については、年間を通じて更なる縮減を図るとともに、繁閑の格差を是正するために、業務効率化や平準化を図る必要があります。

#### (2) 今後の具体的な取組

##### ア 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減については、これまでも業務の見直しや定時退庁日の設定等に取り組んでいます。今後とも、次に掲げる取組をはじめ、一層の縮減に向けた取組を進めていきます。

- (ア) 小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について周知します。
- (イ) 定時退庁日（毎週水曜日）を引き続き設定し、庁内放送により注意喚起を行います。
- (ウ) 事務の簡素合理化の推進  
会議、行事・イベント等の廃止・縮減・効率化、事務の見直し、OA化や資料の簡素化などの方策により業務執行の効率化・簡素化を推進します。
- (エ) 応援態勢等の措置  
管理監督者は、所属職員の勤務状況等の実態を十分に把握し、必要に応じて業務の再配分や職員の一時配置による応援態勢を検討するなど適切な事務配分に努めます。

(オ) 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

時間外勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職をはじめとする職員全体で更に認識を深めるとともに、次に掲げる取組により、時間外勤務縮減に向けた意識啓発を行います。

- 管理職員等に対する時間外勤務に関する認識の徹底と指導助言
- 管理職員等に対する研修や各種会議等での適正な時間外勤務管理指導

イ 休暇の取得の促進

職場における休暇の取得を促進するため、次の取組を実施します。

(ア) 年次有給休暇の取得促進

計画的な年次有給休暇の取得促進を図るため、管理職員に年次有給休暇の取得促進の趣旨を周知するとともに、職場の業務予定について職員への早期周知を図り、年次有給休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。

(イ) 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇、職員やその家族の誕生日等記念日における年次有給休暇、学校行事への参加等のための年次有給休暇等の取得の促進を図ります。

(ウ) 看護休暇の周知徹底

負傷し、又は疾病にかかった子どもの看護を行うための特別休暇（看護休暇）について周知を図るとともに、当該休暇の取得を希望する職員が円滑に取得できる環境を整備します。

ウ 仕事優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

仕事優先や固定的な性別役割分担の意識等といった働きやすい環境を阻害する諸要因を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行います。

(4) 目標

年次有給休暇の平均取得日数を 15 日とします。

## 4 採用関係

### (1) 状況把握、課題分析

#### ア 過去3年間に採用した職員及び採用試験受験者の女性割合 (単位:人)

区 分		平成 30 年度		令和元年度		令和2年度		合 計	
		受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者
一般事務	男性	7	2	4	2	7	5	18	9
	女性	2	2	4	2	1	0	7	4
	計	9	4	8	4	8	5	25	13
うち女性比率		22.2%	50.0%	50.0%	50.0%	12.5%	0.0%	28.0%	30.8%
保育教諭	男性	0	0	0	0	0	0	0	0
	女性	3	3	2	2	1	1	6	6
	計	3	3	2	2	1	1	6	6
うち女性比率		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
保健師	男性	/		0	0	/		0	0
	女性			1	1			1	1
	計			1	1			1	1
うち女性比率				35.2%	33.3%			100.0%	100.0%
図書館司書	男性	1	1	0	0	/		1	1
	女性	1	0	1	1			2	1
	計	2	1	1	1			3	2
うち女性比率		50.0%	0.0%	100.0%	100.0%			66.7%	50.0%
建築技師	男性	1	0	/		/		1	0
	女性	0	0					0	0
	計	1	0					1	0
うち女性比率		0.0%	0.0%					0.0%	0.0%
合計	男性	9	3	4	2	7	5	20	10
	女性	6	5	8	6	2	1	16	12
	計	15	8	12	8	9	6	36	22
うち女性比率		40.0%	62.5%	66.7%	75.0%	22.2%	16.7%	44.4%	54.5%

#### イ 職員の女性割合 (令和2年4月1日現在)

区 分	全職員数 (A)	うち女性職員数 (B)	女性職員比率 (B/A)
計	144	63	43.8%

職員全体に占める女性職員の割合は、43.8% (令和2年4月1日現在) と高い水準となっていますが、うち47.6%を認定こども園で勤務する職員が占めています。

また、過去3年間の採用者数に占める女性職員の割合は平均で54.5%、となっていますが、一般事務についてのみで見ると30.8%と若干低い水準

になっています。

今後とも職員全体に占める女性職員の割合を増加していくためには、職種区分にかかわらず、本町を志望する女性の割合を引き上げ、引き続き、志望者数の確保に向けて取り組む必要があります。

(2) 今後の具体的な取組

受験者数の確保のために、下記の方法により、女性にとっても働きやすい職場であることをPRします。

- 受験者確保のための町ホームページを活用した業務紹介
- 受験者確保のための町ホームページを活用した仕事と生活の両立支援に関する制度の紹介

(3) 目標

本町を受験する女性の割合がこれまで以上に高まるよう努めます。