

# 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画

## 1 目的

行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、女性職員の仕事と生活の調和及び仕事と子育ての両立を図ることができるよう、女性職員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するため行動計画を策定し、公表することとする。

令和2年3月31日

美浜町長  
美浜町議会議長  
美浜町選挙管理委員会  
美浜町代表監査委員  
美浜町農業委員会  
美浜町水道事業管理者  
美浜町教育委員会

## 2 計画期間

令和2年4月1日から令和8年3月31日までの6年間

## 3 計画の推進体制

特定事業主行動計画に基づく措置の実施について、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、全ての職員の理解を得ながら取り組んでいくものとする。

- (1) 女性活躍推進法に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施する。
- (2) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行う。
- (3) 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。

## 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

### (1) 採用した職員に占める女性職員の割合

区分	性別	H28		H29		H30		H31	
		人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率
一般行政職	女	6人	85.7%	2人	22.2%	1人	25.0%	3人	50.0%
	男	1人	14.3%	7人	77.8%	3人	75.0%	3人	50.0%
保健師	女	1人	100.0%	1人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%
	男	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%
保育士	女	1人	50.0%	3人	100.0%	2人	100.0%	4人	100.0%
	男	1人	50.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%

一般行政職における平成31年度採用職員の男女比は5:5であった。  
一般行政職の採用者の女性割合を40%になるように努めていく。

### (2) 平均した継続勤務年数の男女の差異

平成31年4月1日時点

	一般行政職	保育士
男	18.6	8.0
女	15.5	17.2

男女間における勤務年数に大きな差異は無く、育児休業から復帰した職員も継続して勤務できる状態にある。現状を維持するため今後も育児休業からの復職者に対する支援を促進していく。

### (3) 一人あたりの各月ごとの超過勤務時間

平成30年度一人あたりの各月ごとの超過勤務時間（単位：時間）

4月	5月	6月	7月	8月	9月
11.1	7.8	7.4	7.9	5.2	5.3
10月	11月	12月	1月	2月	3月
5.6	6.1	4.1	10.1	11.8	7.9

平均で4.5時間を上回る月は無い。

継続して月に2回（7日と21日）のノー残業デー、プレミアムフライデー及び超過勤務の縮減のための意識啓発を推進していく。

(4) 管理職的地位にある女性職員の割合・各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

各年4月1日時点

		H28		H31		伸び率	
		一般行政職	保育士	一般行政職	保育士	一般行政職	保育士
係長 相当職	女(人)	4人	8人	6人	8人		
	男(人)	9人	0人	14人	0人		
	比率(%)	30.8%	100%	30.0%	100%	△0.8%	0%
課長 補佐 相当職	女(人)	5人	7人	5人	7人		
	男(人)	21人	0人	12人	0人		
	比率(%)	19.2%	100%	29.4%	100%	10.2%	0%
課長 相当職	女(人)	2人	0人	2人	0人		
	男(人)	16人	0人	15人	0人		
	比率(%)	11.1%	0%	11.8%	0%	0.7%	0%
部長 相当職	女(人)	0人	0人	0人	0人		
	男(人)	7人	0人	4人	0人		
	比率(%)	0%	0%	0%	0%	0%	0%

本町においては、管理職における女性職員の数が全体の割合から見ると一般行政職において少ない傾向にある。(法律で求められているのは、全体に占める女性の割合が4割以上である。)

今後も継続して男女差のない外部研修(自治大学校、市町村アカデミー等)への積極参加を促し、女性職員の管理職への意識改革を行っていく。

(5) 男女別の育児休業取得率及び取得期間

	H28		H29		H30	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
取得率	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%
	(5人/5人)	(0人/4人)	(5人/5人)	(0人/4人)	(5人/5人)	(0人/4人)

女性職員の育児休業取得率は100%で、平均日数は、一般行政職で600日、保育士で807日となっている。女性の育児休業取得率は、現状を続けていけるように引き続き職場環境の整備や復職支援を促進し、今後も女性職員による育児休業取得率を100%にするよう努める。

男性の育児休業取得者はいないため、職場における理解が得られるための環境づくりを行い、男性職員における育児休業取得者も令和7年度までに10%になるように啓発、促進等を行っていく。

(6) 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及び平均取得日数

【男性職員の配偶者出産休暇】

	H28	H29	H30
配偶者が出産した人数	4人	4人	4人
うち取得人数	4人	4人	3人
取得率	100.0%	100.0%	75.0%
平均取得日数	2日	2日	2日

【男性職員の育児参加のための休暇】

	H28	H29	H30
配偶者が出産した人数	4人	4人	4人
うち取得人数	0人	1人	1人
取得率	0.0%	25.0%	25.0%
平均取得日数	0日	2日	5日

男性職員の配偶者出産休暇の取得率は平成30年度において75%であるが、平均取得日数は2日間取得している。今後も男性職員の配偶者出産休暇の取得率が100%となるよう、職員に促していく。

育児参加のための休暇の取得者はいるものの取得率が低調なため、育児休業等を取得しやすい環境の整備等を引き続き進めていく。

ア 男性の育児休業等の取得促進

男性も育児休業又は育児短時間勤務を取得できることについての周知を図り、取得を促進する。

イ 育児休業等の周知

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の支給等の経済的な支援措置について周知する。

ウ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業、育児短時間勤務又は育児時間に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成する。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供を行うとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行う。

オ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

職員から育児休業の請求があった場合に、職員の配置換え等によって当該職員の業務を処理することが難しいときは、臨時的任用制度の活用を図る。

#### (7) セクシャルハラスメント等対策の整備状況

本町においては、セクシャルハラスメント等に関する相談はないが、今後もセクシュアルハラスメントの防止を図るため、研修を実施し職員の意識啓発を図る。また、職員がその能力を十分発揮できるような良好な職場環境を確保するため、相談窓口、セクハラに対する対応措置等、必要なものを整備する。