

女性活躍推進法に基づく
由良町特定事業主行動計画

令和3年度～令和7年度

令和3年3月

由良町

目 次

はじめに

I	計画期間	1
II	女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等	2
III	女性職員の活躍の推進に向けた数値目標	2
1	状況把握・分析	
(1)	採用した職員に占める女性職員の割合	3
(2)	退職した職員の割合の男女の差異、年齢区分別の男女別の割合	3
(3)	1人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した 時間及び超過勤務を命じることができる上限を超えて命じられて勤務 した職員数	4
(4)	管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	5
(5)	各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	6
(6)	男女別の育児休業取得率及び平均取得期間	6
(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及び平均 取得日数	7
(8)	セシユアルハラスメント等対策の整備	7
2	目標設定	
○	長時間勤務関係の問題	8
○	配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係の問題	8
○	育児休業関係の問題	8
IV	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	9

はじめに

急速な少子高齢化の進展に加えて人口減少社会へと移行する中で、我が国においては今後、労働力不足が懸念されることから、日本が今後も経済成長を続け、社会の活力を維持するためには、女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが重要であるとして、平成27年8月「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が成立しました。

本法律の施行により、国や地方公共団体においては、特定事業主として、女性活躍の観点から女性の活躍状況を把握し、改善すべき事情を分析、その把握分析を踏まえて数値目標や取組内容等を内容とする「特定事業主行動計画」を策定し、公表することが義務付けられました。

これを受けて本町においても、女性活躍推進法に基づく「由良町特定事業主行動計画」を令和3年度から令和7年度の5年間を計画期間に策定し実践します。

なお、進捗状況や諸事情の変化に対応するため、必要に応じて行動計画を見直すこととします。

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

由良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、由良町長、由良町議会議長、由良町教育委員会、由良町選挙管理委員会、由良町代表監査委員、由良町農業委員会及び由良町水道事業管理者が策定する特定事業主行動計画です。

■女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抜粋）

第三節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

I 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。

■事業主行動計画策定指針（抜粋）

(2) 計画期間の決定

法は令和七年度までの時限立法である。このため、行動計画の計画期間の決定に際しては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、平成二十八年度から令和七年度までの十年間を、各事業主の実情に応じておおむね二年間から五年間に区切るとともに、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望ましい。

II 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、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・評価等において協議を行うこととしています。

■事業主行動計画策定指針（抜粋）

（一）女性の活躍推進に向けた組織トップの関与・実務体制の整備等

（中略）組織のトップ自らが、組織経営戦略としても女性活躍が重要であるという問題意識を持って、組織全体で女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、強いメッセージを発信することによりリーダーシップを持って取り組んでいくことが重要である。

また、組織のトップの関与の下に、担当部局を明確に定めるなど、継続的な推進体制を設けることが効果的である。

III 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、町長部局その他の事業主（以下「町長部局等」という。）において、それぞれ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、町長部局等において、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。

○内閣府令第2条に基づき把握する項目

- ①採用した職員に占める女性職員の割合
- ②当該年度に在職する職員に対する当該年度に退職した職員の割合の男女の差異及び当該年度に退職した職員の年齢区分別の男女別の割合
- ③管理的地位にある職員とそれ以外の職員それぞれの1人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間及び超過勤務を命じることができる上限を超えて命じられて勤務した職員数
- ④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率
- ⑥女性職員であって出産した者の数に対する当該女性職員であって育児休業をした者の数の割合及び男性職員であって配偶者が出産した者の数に対する当該男性職員であって育児休業を

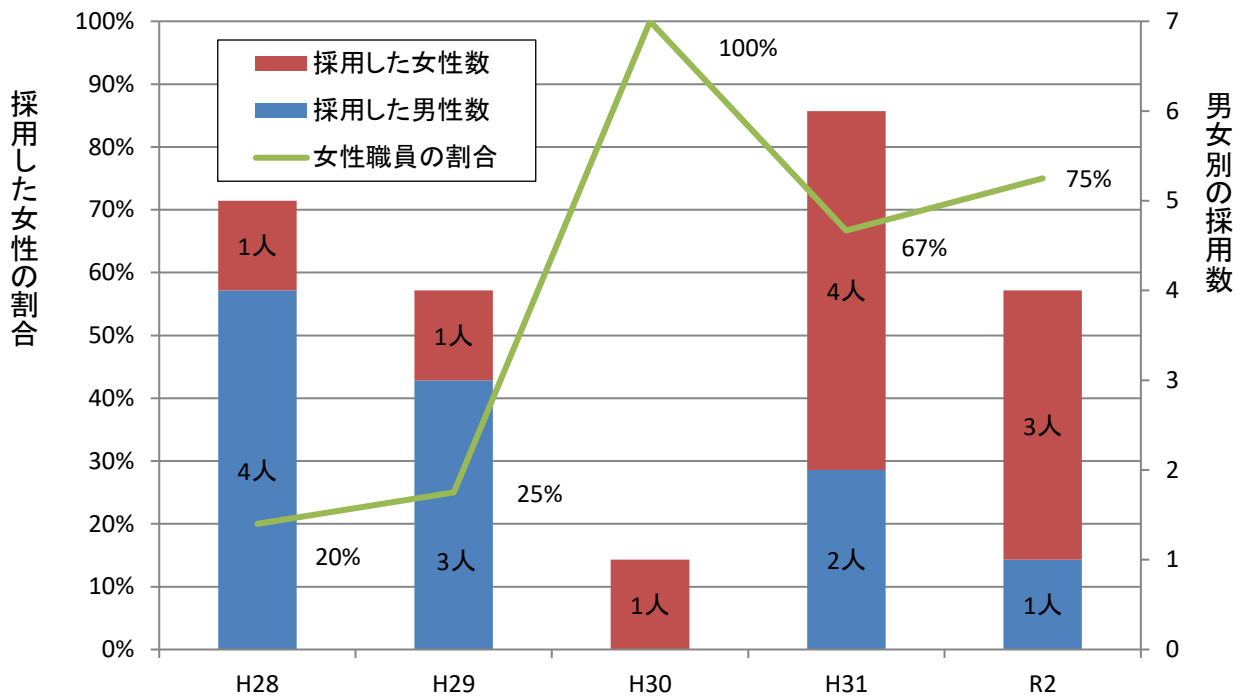
した者の数の割合並びに男女別の育児休業の取得期間の分布状況

⑦男性職員であって配偶者が出産した者の数に対する当該男性職員であって配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した者の数の割合及びそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況

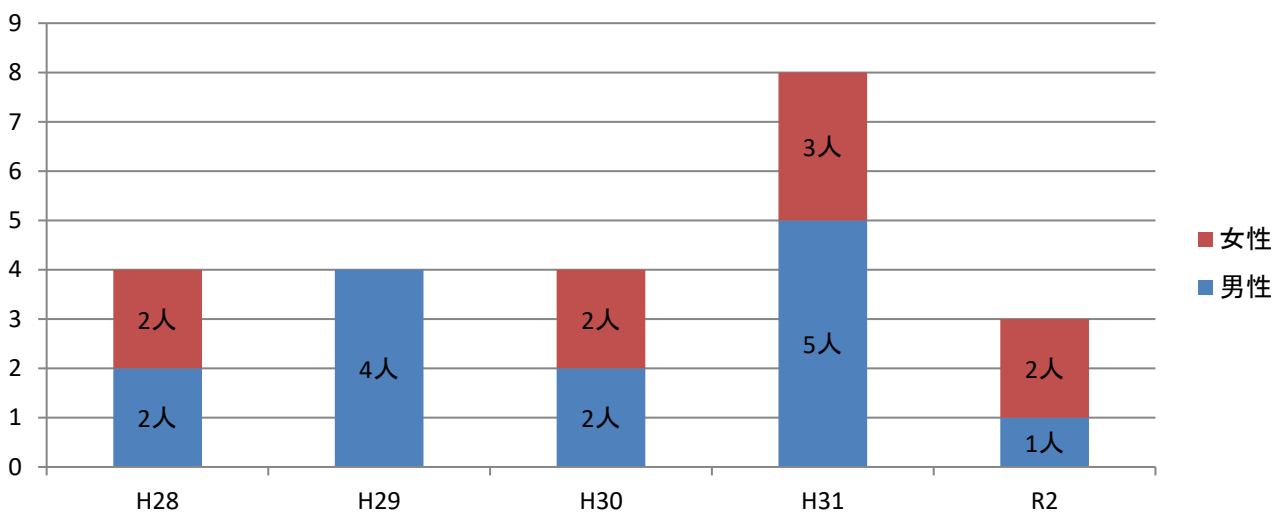
⑧セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

1. 前回行動計画の実施状況・課題分析

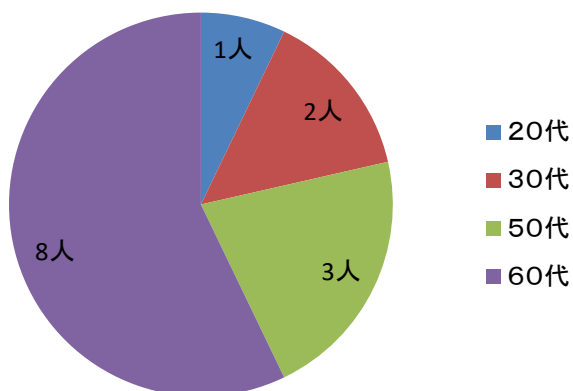
(1) 採用した職員に占める女性職員の割合



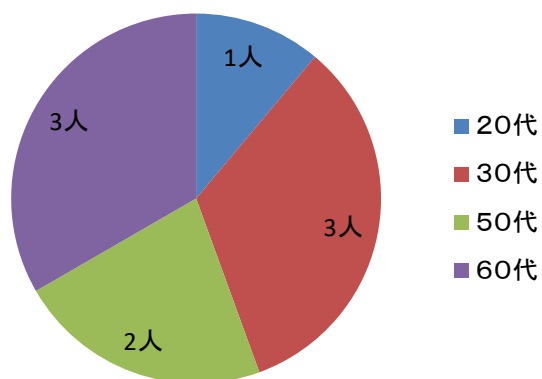
(2) 退職した職員の割合の男女の差異、年齢区分別の男女別の割合



退職した人の年齢別(男性)



退職した人の年齢別(女性)



(3) 1人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間及び超過勤務を命じることができる上限を超えて命じられて勤務した職員数

令和元年度(平成31年4月～令和2年3月)

区分	総超過勤務時間	対象職員数	職員一人当たり
4月	839時間	53人	15.8時間
5月	167時間	53人	3.2時間
6月	257時間	53人	4.8時間
7月	1,109時間	53人	20.9時間
8月	124時間	53人	2.3時間
9月	65時間	53人	1.2時間
10月	174時間	53人	3.3時間
11月	139時間	53人	2.6時間
12月	84時間	53人	1.6時間
1月	80時間	53人	1.5時間
2月	118時間	53人	2.2時間
3月	87時間	53人	1.6時間
合計	3,243時間	53人	61.1時間

超過勤務を命じることができる上限を超えて命じられて勤務した職員数 0人

【目標値】

令和2年度までに、常勤職員の総超過勤務時間数を平成26年度実績(4,171時間)から、8%以上引き下げ3,837時間以下とする。

【実施状況】

平成28年度からの業務改善等や各週における定時退庁日（ノー残業デー）の周知等の対策を実施することで、平成26年度実績（4,171時間）と比較して、928時間（22.3%）縮減できました。

【課題分析】

超過勤務時間数について、これまでの取り組みは一定の成果があったと考えられることから、現在実施している業務改善等を継続する他、組織及び所属長等による業務整理や抜本的な対策について検討し、職員一人ひとりの更なる意識改革を進める必要があると考えます。

（4）管理的地位にある職員に占める職員の割合

令和元年度（平成31年4月1日現在）

区 分	全 体	女 性	男 性
管理職数	17人	4人	13人
管理職割合	100%	23.5%	76.5%

【目標値】

令和2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26年度実績5.6%から、10%以上引き上げ女性管理職を3人以上にする。

【実施状況】

管理職に求められる町民説明・企画立案等の業務経験等を積むことができる部署への積極的な配置等の対策、様々な研修参加へ呼びかけを行うなどを実施することで23.5%となり、平成26年実績（5.6%）と比較して17.9%向上しました。

【課題分析】

管理職の女性職員の割合は、改善しているため、これまでの取り組みは一定の成果があったと考えられることから、管理職の休暇の取得を促進し、仕事とプライベートの両立ができる環境を整備することが必要であると考えます。

(5) 各役職段階にある職員に占める職員の割合

令和元年度（令和元年4月1日現在）

区 分		全 体	女 性	男 性
主事・技師（1級）	職員数	21人	7人	14人
	割合	100%	33.3%	66.7%
副主査（2級）	職員数	12人	1人	11人
	割合	100%	8.3%	91.7%
主査（3級）	職員数	21人	9人	12人
	割合	100%	42.9%	57.1%
課長補佐・副課長（4級）	職員数	6人	3人	3人
	割合	100%	50.0%	50.0%
課長・会計管理者・困難な業務を行う副課長（5級）	職員数	10人	1人	9人
	割合	100%	10.0%	90.0%
参事・困難な業務を行う課長（6級）	職員数	2人	0人	2人
	割合	100%	0%	100%

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

	平成27年度		平成28年度		平成29年度	
	取得率	平均取得期間	取得率	平均取得期間	取得率	平均取得期間
男性	0%	—	0%	—	0%	—
女性	100%	276日	100%	475日	100%	551日

	平成30年度		平成31年度	
	取得率	平均取得期間	取得率	平均取得期間
男性	0%	—	0%	—
女性	100%	—	100%	—

【目標値】

令和2年度までに、制度が利用可能な男性職員の育児休業の取得実績を、平成26年実績（0人）から引き上げ、1人以上にする。

【実施状況】

制度の周知等による意識改革を図り、男性が育児休業を取得しやすい職場環境の整備等の対策を実施しましたが、平成26実績（0人）から変わらず、令和元年度も0人でした。

【課題分析】

男性職員の育児休業については、制度の周知や取得促進が十分ではありませんでした。今後は、対象者に制度の周知を徹底する等、積極的な働きかけを強化するとともに、男性職員が育児に参加しやすい環境づくりが必要であると考えます。

(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及び平均取得日数

平成27年度		平成28年度		平成29年度	
取得率	平均取得期間	取得率	平均取得期間	取得率	平均取得期間
0%	—	0%	—	0%	—

平成27年度		平成31年度	
取得率	平均取得期間	取得率	平均取得期間
0%	—	25%	1日

(8) セクシュアルハラスメント等対策の整備状況

特になし

2. 目標設定

課題分析の結果に基づき、改善すべき事情について、最も大きな課題に対応する目標を次のとおり設定します。

■事業主行動計画策定指針（抜粋）

（3） 数値目標の設定

数値目標の設定の対象については、状況把握・課題分析の結果、事業主にとって課題であると判断されたものに対応すべきであり、当該事業主の実情に応じ、最も大きな課題と考えられるものから優先的に数値目標の設定を行っていくこと、また、できる限り積極的に複数の課題に対応する数値目標の設定を行うことが効果的である。

数値目標については、実数、割合、倍数等数値を用いるのであればいずれでもよい。

数値目標水準については、計画期間内に達成を目指すものとして、過去の実績、将来の見込みや同種他団体などとの比較も踏まえて、各事業主の事情に見合った水準とすることが重要である。（中略）

目標設定その1

○長時間勤務関係（職員時間外勤務の見直し）

令和7年度までに、「超過勤務時間数」が年360時間を超える職員がでないようにします。

目標設定その2

○配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係（女性職員の管理職割合の見直し）

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を、25%以上にするように努めます。

目標設定その3

○育児休業関係（男性職員の育児休業取得率の見直し） ※由良町特定事業主行動計画より

令和7年度までに、対象となる男性職員の育児休業の取得率を10%以上にするように努めます。

IV 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

Ⅲで掲げた数値目標その他の目標の達成に向けて、次に掲げる取組を実施します。

なお、この取組は、町長部局、町議会事務局、町教育委員会において、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を掲げています。

取組内容

課題分析の結果に基づき、改善すべき事情について、最も大きな課題に対応する目標設定における取組内容を示します。

■事業主行動計画策定指針（抜粋）

（四） 取組内容の選定・実施時期の決定

行動計画に盛り込む取組内容を決定するに際しては、まず、状況把握・課題分析の結果、各事業主にとって最も大きな課題であると考えられるものとして数値目標の設定を行ったものについて、優先的にその数値目標の達成に向けてどのような取組を行っていくべきか検討を行うことが基本である。

取組内容その1

○長時間勤務関係（職員時間外勤務の見直し）

所属長等が、部下の時間外を含めた勤務時間を意識した上で、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部下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ます。

また、状況に応じて、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨できるよう、各週における定時退庁日（ノー残業デー）を引き続き推進します。

取組内容その2

○配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係（女性職員の管理職割合の見直し）

女性職員の個性と能力を發揮できる職場をめざし、女性の職業生活における活躍の推進を図るため、女性職員を対象に様々な研修参加へ呼びかけを行うなど、女性職員のスキルアップを積極的に進めると同時に、適切な人員配置による女性管理職の登用を進め

ます。

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促進します。

取組内容その3

○育児休業関係（男性職員の育児休業取得率の見直し）

男性職員の育児休業の取得については、制度の周知等による意識改革を図り、男性が育児休業を取得しやすい職場環境の整備を図ります。