

女性活躍推進法に基づく 添田町特定事業主行動計画（第2次）

（令和3年度～令和7年度）



令和 3 年 4 月

添田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1日

添田町
添田町議会
添田町教育委員会
添田町選挙管理委員会
添田町農業委員会
添田町監査委員会
添田町公営企業管理者

添田町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条に基づき添田町長、添田町議会議長、添田町教育長、添田町選挙管理委員会、添田町農業委員会、添田町監査委員会、添田町公営企業管理者が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

この計画は、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

本町では、組織全体で継続的に女性の活躍を推進するため、添田町特定事業主行動計画策定連絡委員会（以下、「委員会」という。）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る。

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、議会事務部局、教育委員会事務部局、選挙管理委員会事務部局、農業委員会事務部局、監査委員会事務部局、公営企業部局において、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。

なお、会計年度任用職員については、任用の位置付けが多様であること及び休暇制度等が異なることから、本計画のうち、次の分析数値には含まないものとする。

- ・【1】女性職員の採用割合
- ・【3】離職率及び継続勤務年数の状況
- ・【4】超過勤務及び年次休暇取得の状況
- ・【5】管理的地位にある職員に占める女性割合

【1】女性職員の採用割合

(単位：人)

各年度採用者	令和2年度	令和元年度	平成30年度	平成29年度
男性	2	2	2	1
女性	0	4	0	0
合計	2	6	2	1

【2】職員の女性の割合（令和2年4月1日現在）

区分	全職員（人）	女性職員（人）	女性職員比率（%）
計	197	75	38.1

【3】離職率及び継続勤務年数の状況

●離職率の割合

(単位：%)

	令和元年度	平成30年度	平成29年度
男性	1.0	2.0	0.0
女性	2.4	0.0	2.6
差（女－男）	1.4	△2.0	2.6

●継続勤務年数の割合

(平均勤続年数 単位：年)

	令和元年度	平成30年度	平成29年度
男性	16.4	16.5	16.7
女性	15.9	16.7	15.8
差（女－男）	△0.5	0.2	△0.9

【4】超過勤務及び年次休暇取得の状況

●職員（管理職以外）の各月ごとの超過勤務時間

(単位：時間、人)

令和元年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
職員一人当たりの時間外勤務時間	2.5	2.7	2.9	6.5	0.7	5.2	2.7	2.4	3.8	3.8	3.0	2.0
超過勤務の上限を超えて勤務した職員数	0	0	3	0	0	2	0	1	0	0	0	0

※月平均 3.2時間

●管理職の各月ごとの超過勤務時間

(単位：時間、人)

令和元年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
管理職一人当たりの時間外勤務時間	0.5	1.9	0.9	5.2	5.3	2.6	1.0	1.0	0.7	1.1	1.3	0.5
超過勤務の上限を超えて勤務した管理職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

※月平均 1.8時間

●年次休暇の平均取得時間（令和2年実績）

全職員	男性職員	女性職員
6日5時間	6日2時間	7日5時間

【5】管理的地位にある職員に占める女性割合

(単位：人、%)

	令和2年度	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度
女性管理職数	0	0	0	0	0
全管理職数	14	13	13	13	13
女性の割合	0	0	0	0	0

【6】各役職に占める女性職員の割合

(単位：%)

	令和2年度 (4月1日現在)	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度
課長補佐級の女性職員	29	31	27	29	29
係長級の女性職員	40	38	36	31	31
会計年度任用女性職員	61	—	—	—	—

【7】男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況（令和元年度）

●育児休業取得率

	対象者（人）	取得者（人）	取得率（%）
男性職員	3	0	0.0
女性職員	0	0	—

●取得期間の分布状況①

(単位：人)

	1 月以上	2週間以上 1 月未満	2週間未満
男性職員	—	—	—

●取得期間の分布状況②

(単位：人)

	1 年以上	6月以上 1 年未満	6月未満
女性職員	—	—	—

【8】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と合計取得日数の分布状況（令和元年度）

●配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率

	対象者（人）	取得者（人）	取得率（％）
配偶者出産休暇	3	3	100.0
育児参加のための休暇	3	0	—

●合計取得日数の分布状況

(単位：人)

	5日以上	2日以上5日未満	2日未満
配偶者出産休暇	0	1	2
育児参加のための休暇	—	—	—

【9】セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況

・添田町男女共同参画推進条例で、セクシャル・ハラスメント、DV等人権を侵害する行為の禁止を掲げるとともに、添田町男女共同参画基本計画では、あらゆるハラスメント等を防ぐ啓発活動を推進している。また、添田町職員懲戒処分等の指針においては、セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメントの行為に対し処分量定を明示し、未然防止に努めている。

・総務課においてDV等における相談窓口を設置しており、専門相談員の紹介や関係機関との連携した対応を実施している。

◇女性職員の活躍の推進に向けた目標

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する。

なお、この目標は、町長部局、議会事務部局、教育委員会事務部局、選挙管理委員会事務部局、農業員会事務部局、監査委員会事務部局、公営企業部局、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る。

(1) 年次休暇取得の促進

- ・令和7年までに、年次休暇の平均取得時間を10日以上にする。

(2) 男性職員の育児休業取得の促進

- ・令和7年度までに、育児休業を取得する職員の割合を10%以上にする。

(3) 男性職員の育児参加のための休暇取得の促進

- ・令和7年度までに、育児参加のための休暇を取得する職員の割合を10%以上にする。

(4) セクシャル・ハラスメント等対策の整備の推進

- ・令和3年度より、広報及びホームページでの周知回数を、年3回以上とする。
- ・令和3年度より、職員への文書による通知（研修等含む）を年1回以上とする。

4. 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み及び実施時期

3. で掲げた数値目標その他の目標達成に向け、次に掲げる取組みを実施する。

なお、この取組は、令和3年度より実施するものとし、町長部局、議会事務部局、教育委員会事務部局、選挙管理委員会事務部局、農業員会事務部局、監査委員会事務部局、公営企業部局、における共通した取組として位置付け、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る。

【1】年次休暇取得の促進

- (1) 年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。
- (2) 職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員への徹底を図る。

【2】男性職員の育児休業取得及び育児参加のための休暇取得の促進

- (1) 組織としてイクメン・イクボスなど男性職員の育児の参画を推進する。
- (2) 出産を控えている全ての男女に対し、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進に努める。
- (3) 育児休業取得前後において、育児休業等からの円滑復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。

【3】セクシャル・ハラスメント等対策の整備の推進

- (1) セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、DV等は、人権を侵害するものであり、男女がともに対等なパートナーとして活躍できる男女共同参画社会の実現の大きな阻害となるため、あらゆるハラスメント等人権を侵害する行為を防ぐ啓発に努める。
- (2) 関係機関や団体、地域、事業所等と連携し男女共同参画意識の高揚を図り、男女の均等な雇用機会等就労環境の整備を働きかける。