

中泊町特定事業主行動計画

(令和3年度～令和7年度)

令和3年4月
令和6年2月改定

中 泊 町 長
中泊町議会議長
中泊町教育委員会
中泊町選挙管理委員会
中泊町農業委員会

1. はじめに

人口減少が進む局面でも豊かで活力があり、多様性に富む社会を実現するためには、性別を問わず個人の能力・個性が十分に発揮されることが一層重要となります。このような観点から、平成27（2015）年8月28日に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、「女性活躍法」という。）が成立しました。また、時限法である次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下、「次世代育成法」という。）も同年に10年間延長されています。

中泊町特定事業主行動計画（以下、「本計画」という。）は、女性活躍法第19条及び次世代育成法第19条に基づき、中泊町長、中泊町議会議長、中泊町教育委員会、中泊町選挙管理委員会、中泊町農業委員会が共同で策定する特定事業主行動計画です。

本計画は中泊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（計画期間：平成28年4月1日～令和3年3月31日。以下、「前計画」という。）に引き続く計画として策定します。

2. 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までとします。

3. 推進体制

計画の効果的な実施にあたり、人事管理及び男女共同参画担当課を中心として内容の周知や啓発を行います。なお、本計画は年度ごとの実施状況を点検・評価します。

本計画の内容を変更すべき著しい社会情勢等の変化があった場合は、期間の到来を待つことなく、見直すこととします。

4. 状況把握・課題分析

女性活躍法第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) 第2条並びに次世代育成法第19条第2項に基づき、町長部局、町議会事務局、町教育委員会、町選挙管理委員会、町農業委員会において、それぞれの職員の職業生活における活躍の状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。更に、前計画の目標の達成状況について検証を行いました。

(1) 採用状況

採用した職員に占める女性職員及び採用試験総受験者に占める女性の割合は、平成31年以降30%を超えており、女性の働く場として一定の役割を果たしていると考えられます。

前計画の目標の1つである「職員採用試験の総受験者数に占める女性割合30%以上」を平成31年以降達成しており、引き続き男女問わず優秀な人材の確保に向けた取組を進めます。

【採用した正規職員に占める女性職員の割合】

(%)

H29. 4. 1	H30. 4. 1	H31. 4. 1	R2. 4. 1
募集なし	0.0	42.9	60.0

【職員採用試験の総受験者に占める女性の割合】

(%)

H29. 4. 1	H30. 4. 1	H31. 4. 1	R2. 4. 1
募集なし	0.0	38.5	35.3

(2) 女性職員の在籍割合

正規職員の女性割合は30%前後を維持しており、会計年度任用職員（平成28年度～平成31年度は臨時的任用職員）及び非常勤職員では30%以上が女性となっています。

令和2年4月1日時点で会計年度任用職員と非常勤職員の女性割合が減少しているのは、令和2年度から会計年度任用職員制度が施行されたことにより、

臨時的任用職員等の一部を人材派遣事業所への委託に変更したことが主な理由です。

【正規職員】

(%)

H29. 4. 1	H30. 4. 1	H31. 4. 1	R2. 4. 1
36.7	32.4	30.0	29.8

【臨時的任用職員、会計年度任用職員】

(%)

H29. 4. 1	H30. 4. 1	H31. 4. 1	R2. 4. 1
79.3	76.2	81.0	43.3

※H29. 4. 1～H31. 4. 1 は臨時的任用職員

【非常勤職員（特別職を含む）】

(%)

H29. 4. 1	H30. 4. 1	H31. 4. 1	R2. 4. 1
35.9	34.0	43.7	30.0

(3) 各役職段階への女性職員登用状況

係長級、課長補佐相当級では平成29年以降30%を上回っています。また、前計画期間内において女性職員の離職はありませんでした。今後も女性が生涯働くことができる職場環境の整備に努め、女性職員の登用を推進します。

【各役職段階にある職員に占める女性職員の割合】

(%)

	H29. 4. 1	H30. 4. 1	H31. 4. 1	R2. 4. 1
係長級	45.7	42.4	33.3	35.7
課長補佐級	53.1	45.8	39.1	39.4
課長級	4.5	15.0	19.0	15.0

(4) 各種休暇の取得状況

年次休暇の平均取得日数は11.5日～12.3日となっており、前計画の目標12日を達成した年もありますが、改善の余地があります。

また、前計画では配偶者の出産に伴う男性職員の特別休暇取得率100%を目標としていましたが、達成した年は平成28年のみでした。

【年次休暇平均取得日数】

平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
11.5日	11.5日	12.3日	12.0日	11.8日

【配偶者出産に伴う男性職員の特別休暇取得率】

(%)

平成28年	平成29年	平成30年	令和元年
100.0	0.0	60.0	20.0

5. 本計画の方針と数値目標

すべての職員が個性と能力を発揮して活躍するには、職員それぞれのワーク・ライフ・バランスを尊重し、職場の意識改革を今後も進めることが重要です。働き方・考え方を変えていくことは、女性職員のためだけでなく、男性職員のためでもあり、全庁的に取り組む必要があります。

前計画目標の達成状況等を踏まえ、次のとおり目標を設定します。

【数値目標】

- ① 計画期間において、係長相当職以上の女性職員を30%とします。
- ② 令和7年度までに、年次休暇の平均取得日数を14日以上にします。
- ③ 令和7年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産に伴う休暇取得割合を100%にします。

- ④ 令和7年度までに、制度が利用可能な男性職員の育児参加のための休暇取得割合を100%にします。
- ⑤ 令和7年度までに、制度が利用可能な男性職員の育児休業取得割合（1週間以上の取得割合）を85%にします。

【目標に対する取組内容】

- 「女性向きの仕事」というような固定観念を払拭し、女性の活躍（＝管理職への登用等）は特別なことではない、という考え方への転換を図ります。
- 一人ひとりがキャリア形成に向き合えるよう、スキルアップにつながる研修等への参加を推進します。
- 子育てや介護などの家庭生活でも、仕事でも活躍できるよう、全員で組織を支えるという意識を持ち、努力を継続していきます。
- 特定の個人に業務が集中しないよう、年度途中であっても事務処理及び応援体制について見直すなど、柔軟な対応を行います。
- 庁内ネットワークを通じ、年に1回以上、各種休暇制度等の周知を行います。
- 管理職から制度が利用可能な職員へ積極的な声掛けを行い、ワーク・ライフ・バランスを実現し易い職場環境づくりに努めます。