

関ヶ原町における
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年度～令和7年度)

令和3年3月

関ヶ原町

I 総論

1 計画策定の背景と目的

日本の15歳から64歳までの女性の就業率は、平成30年に約70%でした。着実に上昇してきていますが、就業を希望しているものの育児・介護等を理由に働いていない女性は約240万人に上ります。さらに、子育て期の女性に焦点を当てると、出産・育児を理由に離職する女性は依然として多いのが実情です。また、離職後における再就職では、非正規雇用者になる場合が多く、雇用の不安定や低賃金といった問題のほか、長期的なキャリア形成を通じた女性の能力の発揮を阻む一因となっています。

一方、日本は急速な人口減少を迎えており、令和45年には総人口が9,000万人を割り込み、生産年齢人口（15～64歳）割合も約52%まで減少するものと推計され、将来の労働力不足が懸念されています。国民のニーズの多様化やグローバル化等に対応するためには、人材の多様性を確保することが不可欠であり、社会の活力を維持していくためにも、最大の潜在力である「女性の力」の発揮が不可欠です。国は「女性の力」の発揮、つまり、「女性の活躍推進」を進めるため、平成27年8月に「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「女性活躍推進法」という。）を策定しました。

女性活躍推進法は、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとった実施法として位置づけられ、事業主の責務を明らかにするとともに、行動計画や支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、実現していくことが目的とされています。

関ヶ原町においても、平成28年3月に「関ヶ原町特定事業主行動計画」を策定し、女性活躍の取組を実施してきました。この度、10年間の時限立法として整備された女性活躍推進法の5年間の終わりと、取り組みの効果を検証するとともに、次の5年間の目標を設定し、さらなる取り組みに向け「第2期関ヶ原町特定事業主行動計画」を策定しました。

地方公共団体の機関として、一事業主として、この機を逃さず、これまでの延長にはない新たな発想で、女性活躍の取り組みを加速させる必要があります。

本計画に基づき、働くことを希望する女性職員が希望に応じた働き方を実現できるように努めるものとします。

2 女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画とは

特定事業主行動計画は、女性活躍推進法第19条に基づき、関ヶ原町が職員に対し事業主として策定する行動計画で、計画期間、数値目標、取組内容及び実施時期を定めたものです。

女性活躍推進法第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条において、特定事業主が本計画を定め、又は変更しようとするときは、女性職員の職業生活における活躍に関する状況に関し、以下の8つの事項をまず把握することとなっています。

その8つの事項とは、次の事項です。

- ① 職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数
- ② 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況
- ③ 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合計取得日数
- ④ 平均勤続勤務年数の男女の差異
- ⑤ セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況
- ⑥ 採用した職員に占める女性職員の割合
- ⑦ 管理職に占める女性職員の割合
- ⑧ 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

3 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日まで 5年間

4 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本計画は、関ヶ原町に勤務する一般職の職員を対象とし、全任命権者(町長、教育委員会、議長)により策定しています。

女性の活躍推進に向けた取組は、町全体で継続的に取り組む必要のあるものが多く、これらの取組を効果的に行うためには、全ての職員の理解の下に進めることが重要です。このため、女性活躍推進に向けた方策として次のような措置を行います。

- ① 組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務課が中心となり、各機関が共通の認識の上で取り組むための体制を整えます。
- ② 本計画に定めた目標の達成に向けて組織全体で取り組み、策定又は変更した計画については、資料の配布や研修の実施等について意識啓発を図ります。
- ③ 本計画の実施状況を把握し、必要に応じて計画の見直し等を図ります。

II 女性活躍の推進に向けた数値目標

1 職員の構成

令和2年3月31日現在の関ヶ原町職員の構成は次のとおりです。特別職と再任用職員を除く全職員130人の内訳は、男性61人、女性69人でした。しかし、看護師・保健師、保育士、技能労務職については、全て女性職員であるなど、職種により男女の構成比に著しい偏りが生じています。

よって、一部の状況把握、数値目標、目標達成度等については、一般行政職（保育士を除く）を対象にすることとします。

職員の年齢別構成比（単位：人）

医師 医療職(一)

	20代	30代	40代	50代	60代	合計
男性	0	0	0	1	1	2
女性	0	1	0	1	0	2
合計	0	1	0	2	1	4

医療技術職 医療職(二)

	20代	30代	40代	50代	60代	合計
男性	1	3	2	1	1	8
女性	1	1	0	0	0	2
合計	2	4	2	1	1	10

看護師・保健師 医療職(三)

	20代	30代	40代	50代	60代	合計
男性	0	0	0	0	0	0
女性	0	2	10	7	0	19
合計	0	2	10	7	0	29

一般行政職 行政職(一) ※保育士除く

	20代	30代	40代	50代	60代	合計
男性	8	6	13	24	0	51
女性	2	3	17	3	0	25
合計	10	9	30	27	0	76

保育士 行政職(一)

	20代	30代	40代	50代	60代	合計
男性	0	0	0	0	0	0
女性	3	8	2	1	1	15
合計	3	8	2	1	1	15

技能労務職 行政職(二)

	20代	30代	40代	50代	60代	合計
男性	0	0	0	0	0	0
女性	0	1	1	4	0	6
合計	0	1	1	4	0	6

全体

	20代	30代	40代	50代	60代	合計
男性	9	9	15	26	2	61
女性	6	16	30	16	1	69
合計	15	25	45	42	3	130

2 各月ごとの超過勤務時間状況

特別職と管理職手当を支給されている職員を除いた職員（男性 50 人、女性 66 人、合計 116 人）に平成 31 年 4 月 1 日から令和 2 年 3 月 31 日までに支給された時間外勤務手当から算出した超過勤務時間数の平均は、月 4 時間でした。月別の詳細は次頁の表のとおりですが、男性が 6.07 時間、女性が 2.44 時間と、男性と女性で約 2.5 倍の差が生じていることが分かります。

超過勤務時間数については、業務内容、業務量の偏りがないか見直しをする必要がありますが、性差によるものがないか検討する必要があります。

また、残業時間数が月平均 4 時間の結果は、残業時間数としては多くないと考えられますが、あくまでも時間外手当が支給されている時間数であるため、サービス残業が生じていないか、実際の退庁時刻と超過勤務手当の支給状況を確認することも考えなければなりません。

平均超過勤務時間数（管理職を除く）

（単位：時間）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
男性	4.82	8.84	3.44	7.28	8.66	5.00	5.28	8.08	7.24
女性	2.95	4.08	3.94	1.88	2.56	1.82	2.12	2.11	2.64
合計	3.76	6.13	3.72	4.21	5.19	3.19	3.48	4.68	4.62

	1月	2月	3月	合計	年平均
男性	3.98	4.16	6.02	72.8	6.07
女性	1.89	1.45	1.80	29.24	2.44
合計	2.79	2.62	3.62	48.02	4.00

※特別職、管理職手当支給されている管理職を除く職員(男性 50 人、女性 66 人)の内訳
平成 3 1 年 4 月 1 日～令和 2 年 3 月 3 1 日に支給した時間外勤務手当の状況より算出

平均超過勤務時間数（役場内外比較）

役場庁舎内とその他の出先機関等で超過勤務時間数を比較すると、次の通りになりました。役場庁舎内は、月平均 5.99 時間、その他の出先機関等では、月平均 2.15 時間となっています。男性も女性も役場庁舎内の職員の方が超過勤務時間数が多い結果になりました。

その他出先機関は、国保関ヶ原診療所、ふれあいセンター、やすらぎ、保育園などになります。役場庁舎内と業務内容が大きく異なることも超過勤務時間数の差となっている可能性があります。また、その他出先機関等では、定時に帰宅する習慣がある可能性もあります。職場全体で、残業をしない勤務態勢ができることが望ましいと言えます。

役場庁舎内

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
男性	4.89	11.0	3.45	8.74	9.97	5.03	6.26	9.42	7.32
女性	6.44	12.39	5.89	3.17	4.94	1.22	2.78	3.17	5.22
合計	5.39	11.45	4.23	6.95	8.36	3.80	5.14	7.41	6.64

	1月	2月	3月	合計	年平均
男性	3.61	4.05	6.50	80.24	6.69
女性	3.28	2.39	3.22	54.11	4.51
合計	3.50	3.52	5.45	71.84	5.99

その他の出先機関等

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
男性	4.58	2.00	3.42	2.67	4.50	4.92	2.17	3.83	7.00
女性	1.65	0.96	3.21	1.40	1.67	2.04	1.88	1.71	1.67
合計	2.23	1.17	3.25	1.65	2.23	2.62	1.93	2.13	2.73

	1月	2月	3月	合計	年平均
男性	5.17	4.50	4.50	49.25	4.10
女性	1.38	1.10	1.27	19.92	1.66
合計	2.13	1.78	1.92	25.78	2.15

※特別職、管理職手当支給されている管理職を除く（男性 50 人 女性 66 人）

役場庁舎内（男性 38 人 女性 18 人）、その他出先機関等（男性 12 人 女性 48 人）

平成 31 年 4 月 1 日～令和 2 年 3 月 31 日に支給した時間外勤務手当の状況より算出

時間外労働の上限を規制する労働基準法等の改正が、平成 31 年 4 月から施行されるに伴い、公務員においても上限が月 45 時間とされました。令和元年度に上限（45 時間）を超えた職員数は以下のとおりです。

超過勤務時間数が上限(45 時間)を超えた職員数 (単位：人)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
男性	1	1	0	1	1	1	0	1	0
女性	0	0	0	0	1	0	0	0	0
合計	1	1	0	1	2	1	0	1	0

	1月	2月	3月	合計	年平均
男性	0	0	0	6	0.50
女性	0	0	0	1	0.08
合計	0	0	0	7	0.58

上限を超えた職員は、全て役場庁舎に勤務する職員でした。超過勤務時間数が 45 時間を超える職員は、月に 1 人いるかないかという状況でしたが、40 時間を超える職員が、若干存在していました。超過勤務時間数の平均時間と比較すると、5 倍以上の超過勤務を行っている職員が存在することから、少数の職員に業務が集中していないか見直しが必要と考えられます。

また、効率のよい業務遂行を心掛ける、業務を平準化する、マニュアル化により業務の時間短縮を図るなど、1人1人が意識して取り組んでいく必要があります。

3 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

育児休業取得率

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度
男性	0%	0%	0%	25%	0%
女性	100%	100%	100%	100%	100%

育児休業取得期間

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度
男性	0日	0日	0日	6月	0日
女性	1年3月	1年4月	1年5月	1年6月	1年1月

※取得期間は、取得者1人当たりの平均取得日数。

出産する女性職員は100%育児休業を取得しており、かつ取得期間も1年を超えることから、育児休業を取得しやすい環境が整っているといえます。一方、男性職員は、育児休業の取得者が極めて少なく、取得しやすい環境とはいえません。女性職員同様、男性職員についても育児休業を取得することが当然となるような職場風土を目指していかなければなりません。育児休業を取得した男性職員の感想をもとに、取得しやすい環境を整えていく必要があります。一般的に、収入面や仕事などの不安が、男性職員が育児休業取得を避ける要因といわれていますので、仕事や金銭面で影響が少ない1～2箇月の短期間の取得を進めることも検討していきます。

4 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合計取得日数

配偶者の出産に係る特別休暇の取得率及び取得期間

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度
取得率	100%	100%	100%	50%	80%
取得期間	1日	2日	1.5日	2日	2日

付与：男性職員の妻が出産した場合の特別休暇 2日

※取得期間は、取得者1人当たりの平均取得日数。

配偶者の出産に係る育児参加特別休暇の取得率及び取得期間

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度
取得率	0%	0%	0%	0%	0.0%
取得期間	0日	0日	0日	0日	0日

付与：男性職員の妻の出産による育児参加特別休暇 5日

※取得期間は、取得者1人当たりの平均取得日数。

配偶者出産特別休暇（妻の出産の際に2日以内で認められる特別休暇）は取得する男性職員が多い特別休暇ですが、100%2日取得には至っていません。また、育児参加特別休暇（妻の出産前6週間及び産後8週間の間に、当該子や小学校修学前の上の子の世のため認められる特別休暇）は、取得実績がなく、制度自体が知られていない可能性もあります。第2子の出産の際には、特に育児参加特別休暇の取得を進めるなど、両制度の周知を図り、抵抗なく取得できる環境を作る必要があります。

5 平均勤続勤務年数の男女の差異

職種	職員数	女性の割合	勤続年数 (全体)	勤続年数 (男性)	勤続年数 (女性)
行政職(一)	76人	32.9%	21.5年	21.8年	20.9年
保育士	15人	100%	15.4年		15.4年
技能労務職	6人	100%	14.0年		14.0年
医師	4人	50.0%	7.5年	8.0年	7.0年
医療技術職	10人	20.0%	13.8年	14.8年	10.0年
保健師・看護師	19人	100%	19.0年		19.0年

職種ごとに勤続年数を比較すると医療技術職は女性職員が男性職員の68%程度と勤続年数が少なくなっていますが、行政職では1年ほどの差となっています。しかし、行政職の女性職員は22歳～35歳、50歳～60歳までの職員が少なく、年齢構成に偏りがあるため、単純に比較することはできません。結婚・出産・介護等による退職を減らし、仕事を続けられる環境を作ることで、平均勤続年数の男女差は縮まっていくと考えられます。

6 採用した職員に占める女性職員の割合

採用職員（行政職）に占める女性の割合

	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度
行政職	0 人	3 人	0 人	4 人	4 人
うち女性	0 人	2 人	0 人	1 人	1 人
女性の割合	0%	66.7%	0%	25.0%	25.0%

保育士及び保健師・看護師については100%女性であるため、採用職員のうち行政職について女性の割合を見てみると、平成27年度から平成31年度で11人採用し、うち4人が女性でした。割合としては、36.4%となります。うち2人が専門職（資格を必要とする職種）なので、実際にはさらに少ないといえます。女性の採用が少ない主な原因は、女性の応募が少ないことです。その結果、女性職員の年齢構成に偏りが生じ、将来の懸念材料となっています。仕事、家庭、プライベートを両立させたいと考える女性にとって働きやすい職場は、性別・年齢等を問わず働きやすい職場でもあります。今後は、女性が魅力を感じる職場を目指し、職場環境や働き方の見直しを図る必要があります。

7 管理職に占める女性職員の割合

令和2年3月31日現在における特別職と再任用を除いた全職員130人のうち、管理職に占める女性の割合は、次のとおりです。（全職員130人のうち女性の割合は、53.1%）

	監理官級	課長級	主幹級	計
職員全体	1 人	15 人	1 人	17 人
うち女性	0 人	2 人	0 人	2 人
女性の割合	0%	13.3%	0%	11.8%

課長級：行政職（一）6級以上、医療職（一）4級以上、医療職（二）（三）5級以上

主幹級：行政職（一）5級

このうち行政職の職員76人の管理職に占める女性の割合は、次のとおりです。

	監理官級	課長級	主幹級	計
職員全体	1 人	9 人	1 人	11 人
うち女性	0 人	0 人	0 人	0 人
割合	0%	0%	0%	0%

課長級：行政職（一）6級以上、医療職（一）4級以上、医療職（二）（三）5級以上

主幹級：行政職（一）5級

関ヶ原町職員における女性の管理職は医療職の職員のみで、行政職では0人でした。50歳代以上の女性職員の数が少ないことも原因として考えられますが、管理職は男性職員という潜在意識があることも事実です。女性の仕事、男性の仕事といった無意識な職区分が、管理職に必要な業務経験を得られない要因になっており、管理職の女性が少ない理由にもなっています。

8 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

特別職と再任用を除いた全職員の各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

	監理官級	課長級	主幹級	課長補佐級	係長級	主事・主任級	計
職員全体	1人	15人	1人	16人	51人	46人	130人
うち女性	0人	2人	0人	4人	32人	31人	69人
女性の割合	0%	13.3%	0%	25.0%	62.7%	67.4%	53.1%

課長級：行政職（一）6級以上、医療職（一）4級以上、医療職（二）（三）5級以上

主幹級：行政職（一）5級

課長補佐級：行政職（一）4級、医療職（一）3級、医療職（二）（三）4級

係長級：行政職（一）（二）3級、医療職（一）2級、医療職（二）（三）3級

行政職の職員76人の各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

	監理官級	課長級	主幹級	課長補佐級	係長級	主事・主任級	計
職員全体	1人	9人	1人	13人	35人	17人	76人
うち女性	0人	0人	0人	1人	19人	5人	25人
女性の割合	0%	0%	0%	7.7%	54.3%	29.4%	32.9%

課長級：行政職（一）6級以上

主幹級：行政職（一）5級

課長補佐級：行政職（一）4級

係長級：行政職（一）3級

職員全体では女性の課長級は2人、課長補佐級は4人となっていますが、これは、保育士や看護師のように職員が全て女性の職種があるためです。行政職では課長補佐級の女性職員は1人です。女性の昇格は係長級までというのが現状であり、管理職につながる課長補佐級の登用も進んでいません。女性の管理職比率を増やすためには、性別にとらわれな

い職務の機会付与等など女性が職務経験を積むことと女性自身が管理職業務に自信を持つて取り組む意識改革が不可欠です。

各役職段階に占める女性職員の伸び率（行政職）

	監理官級	課長級	主幹級	課長補佐級	係長級	合計
R2.3.31 現在	0%	0%	0%	7.7%	54.3%	62.0%
H28.3.31 現在	0%	9.1%	0%	9.1%	43.2%	61.4%
伸び率	0%	△100%	0%	△15.4%	25.7%	1.0%

4年前の各役職段階に占める女性職員の割合を比較すると、課長級、課長補佐級が減少し、係長級が増加していました。課長級、課長補佐級の女性職員の退職後、女性の昇格がなかったことが原因です。女性職員の年齢が偏り継続的な昇格が難しい反面、女性には管理職は困難だという認識が、課長補佐級への登用を妨げる要因になっている可能性もあります。

Ⅲ 数値目標

現状把握により浮上した課題を改善するため、女性活躍の推進を目指して、関ヶ原町として次のとおり目標を設定します。

1. 長時間勤務は、男女ともに家事・育児・介護等と仕事との両立を困難にします。勤務時間管理を徹底し、長時間勤務の是正及びサービス残業の撲滅を目指します。
2. 毎年、育児休業を取得する男性職員がいる職場を目指し、男性職員の育児休業の取得率30%を目標とします。
3. 配偶者の出産に伴う入院期間中は、付き添いや家事・育児に携われるよう、男性職員の配偶者出産休暇の取得率100% 取得期間2日、育児参加のための休暇取得率50% 取得期間3日を目標とします。
4. 20代、30代の女性職員が極めて少ないことから、次世代の行政を担う女性職員の積極的な採用に努めます。
5. 行政職（保育士を除く）では、3分の1が女性であるにもかかわらず、現在女性の管理職が1人も存在しないため、管理職の女性10%（1人）を目標とします。
6. 行政職(保育士を除く)の係長級職員の半数以上が女性であることから、管理職への登用につながるよう、課長補佐級の女性30%（行政職76人の男女比と同等）を目標とし、各役職段階における男女の構成比の是正を図ります。

IV 取組内容

1. 全庁的には毎週水曜日をノー残業デーに設定し、退庁を促すアナウンスを庁内放送します。
2. 所属ごとにノー残業デーを週1回実施します。
3. 計画的な年次有給休暇の取得を行い、全職員が年間5日以上年次有給休暇を取得します。
4. 仕事の属人化を見直し、本人がいなくても業務が回るような体制づくりをし、休暇が取得しやすい環境にします。
5. 育児休業等、長期休暇の取得を想定した人員配置を行います。

V 女性活躍の推進のために

この計画の実施に当たっては、これまで述べてきた目標に対する取組の進捗状況を適宜確認しながら、全庁的に女性職員の活躍を推進していきます。そして、男性・女性の枠を超え、職場全体がいきいきと働くことのできる職場づくりに努めます。

また、本計画と令和元年度に策定した「次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画」とは密接な関係があることから、今後総合的に推進、見直し等を行ってまいります。