

第2部 女性が個性と能力を十分に発揮できる環境の実現に向けて

I 根拠法令

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）第19条に基づき、本計画を定めることとします。

II 計画期間

この計画は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を計画期間とします。

III 推進体制

本計画の変更、同計画の円滑な実施、達成状況の点検等を、各所属長等を構成員とした「立山町特定事業主行動計画策定・検討委員会」において行うこととします。

IV 策定主体

町長 町議会議長 教育委員会 選挙管理委員会 代表監査委員 消防長
農業委員会

V 職場における女性の活躍推進に関する具体的な内容

1 現状の分析及び課題

「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」及び「事業主行動計画策定指針」に掲げる把握すべき事項のうち、下記の事項について現状の把握を行いました。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

平成30年度及び平成31年度に採用した事務職員について、女性職員の占める割合について調査しました。その結果、平成30年度は50.0%（採用8名中、4名が女性職員）、平成31年度は40.0%（採用5名中、2名が女性職員）でした。過去10事業年度の平均をみても、50.7%が女性職員

となっており、採用段階における格差はありませんでした。

⇒事業主行動計画策定指針における判断の目安

採用した職員に占める女性の割合が4割を下回っている場合、男女間の格差が大きいと判断することとなっています。

(2) 男女の離職率の差異

平成30年度の退職者について、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（離職率）の男女の差異について調査しました。その結果、男性職員は2.3%、女性職員は12.8%と、男女間における離職率の差が10%以上ありました。このことから、女性職員の離職率が高いことが分かりますが、定年退職となる年齢の男女職員の比率とほぼ比例しています。また、離職者の年齢（継続勤務年数）区別の男女別の割合を調査したところ、年齢が上がるにつれ、女性の割合が高くなることが分かりました。

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

平成30年度（平成30年4月～平成31年3月）における、事務職員の各月ごとの平均超過勤務時間について調査しました。その結果、4.8時間（平成30年9月）～15.9時間（平成30年5月）となり、男性職員の年平均超過勤務時間は11.2時間、女性職員は7.4時間でした。また、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は、184人のうち41人と全体の22.2%でした。

このことから、全体で見ると、超過勤務が恒常化した職場ではないことが伺えますが、個人で見ると、超過勤務が多い傾向にある職務もあるため、引き続き、ワークライフバランスの実現に向けた取組を勧めてまいります。

⇒事業主行動計画策定指針における判断の目安

超過勤務時間が月平均45時間を上回っている月がある場合、長時間労働の課題があると判断することとなっています。

(4) 管理職一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて勤務した時間

平成30年度（平成30年4月～平成31年3月）における、管理職（事務職員）の各月ごとの正規の勤務時間を超えて勤務した時間について調査しました。その結果、管理職35名のうち、14名が超過勤務を行っており、その平均時間は14時間でした。

(5) 管理職に占める女性職員の割合

平成30年度及び平成31年度の管理職（事務職員のうち課長及び課長補佐の職員）における女性職員の割合について調査しました。その結果、

平成 30 年度は 31.6%（管理職 38 名中、12 名が女性職員）、平成 31 年度は 26.5%（管理職 34 名中、9 名が女性職員）となり、管理職への登用段階において、結果として、男女間の格差があることが分かりました。

⇒事業主行動計画策定指針における判断の目安

管理職における女性職員の割合が 4 割を下回っている又は男性に対する女性の割合が 8 割を下回っている場合、男女間の格差が大きいと判断することとなっています。

(6) 各役職段階における女性職員の割合及び伸び率

平成 30 年度及び平成 31 年度における各役職段階（課長級、課長補佐級及び係長級）における女性職員の割合を調査しました。その結果、平成 30 年度の課長級では 14.3%、課長補佐級 41.7%、係長級 40.7%となり、平成 31 年度の課長級では 23.1%、課長補佐級 28.6%、係長級 42.3%となりました。このことから、課長登用段階において、男女間に格差があることが分かりました。

また、各役職段階における女性職員の平成 30 年度から平成 31 年度の伸び率は、管理職全体で 83.8%、課長級では 161.5%、課長補佐級 68.6%、係長級 103.8%でした。

(7) 男女別の育児休業取得期間

平成 29 年度及び平成 30 年度における育児休業の取得期間について調査しました。その結果、平成 29 年度は、4 名の女性職員が育児休業を取得しました。4 名のうち、2 名は 12 月未満、2 名は 12 月以上 24 月未満でした。平成 30 年度は、7 名の女性職員が育児休業を取得しました。7 名のうち、1 名は 12 月未満、6 名は 24 月未満でした。いずれの年度も男性の育児休業の取得はありませんでした。

(8) 男性職員の出産補助休暇及び産前産後養育休暇の合計取得日数

平成 29 年度及び平成 30 年度における男性職員の出産補助休暇及び産前産後養育休暇の合計取得日数について調査しました。その結果、平成 29 年度は、対象職員 8 名のうち 5 名が配偶者の出産に伴う休暇を取得し、その日数は 1～2 日でした。平成 30 年度は、対象職員 2 名全てが配偶者の出産に伴う休暇を取得し、その日数は 1～2 日でした。このことから、国の目標である「5 日以上」の取得には達していないことが分かりました。

(9) 男性職員の出産補助休暇及び産前産後養育休暇の取得率

平成 26 年度から平成 30 年度の 5 年間に於ける上記特別休暇の取得状

況について調査しました。出産補助休暇（最大2日）については、44.4%の職員が取得しており、平均取得期間は1.7日でした。一方、産前産後養育休暇（最大5日）については、その利用がありませんでした。配偶者の出産に関する休暇については、ほとんどの男性職員が2日以上 of 休暇を取得していますが、その多くが年次有給休暇による休暇申請をしているため、この特別休暇制度の周知について課題があることが分かりました。

2 女性の活躍推進に関する具体的な取組

現状分析の結果、1(5)～(9)について、課題があることが分かりました。これらの現状を克服し、職業生活において男女共に能力を伸ばす中で、より一層女性がその個性と能力を十分に発揮できる職場環境を実現するために、課題分析及び具体的な取組について検討しました。

(1) 管理職、各役職段階における女性職員の割合に対する取組

こうした課題の背景には、女性職員のキャリア形成に対する意欲の向上を促すことが重要だと考えられます。研修の実施を通じて、女性のキャリア形成についての理解を深めることはもちろん、その際、出産、子育てによる一定の時間制約が、本人にとって不利益とならないような職場環境や人事制度を整備することも大切であることから、具体的には以下の事項について取り組みます。

ア 女性職員のキャリア形成を支援するため、それぞれの持つ能力や強みを再認識し、それらを活かしたキャリアプランを考える機会とする、女性職員を対象とした研修の周知を積極的に行います。

イ 女性職員のキャリアアップを支援するため、子育て期間中等において、十分習得できなかった実務的な知識やスキルを学ぶことができるよう、専門研修や短期派遣研修等の職場外研修について、周知徹底を図ります。

ウ 女性職員が将来管理職として活躍できるよう、若い世代から幅広い分野での業務経験を増やすような人事異動を実施します。

エ 若い年代から、結婚、出産、子育てを踏まえたライフプランについて考えるための機会を提供します。

オ セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントに代表されるハラス

メントの相談窓口を総務課人事係長とします。被害者からの相談はもちろんのこと、職員が伸び伸びと活躍できる職場環境を実現するため、管理職を対象としたハラスメント研修を実施し、職場内での理解を定着させます。

カ 人事異動に際して、女性職員それぞれの仕事と家庭の状況等を十分考慮し、可能な範囲で、子育ての状況等に応じた配慮を行います。また、妊娠、出産、育児の予定のある場合は、異動希望調査等を活用した人事異動に努めます。

◎以上のような取組みを通じて、管理職に占める女性職員の割合、平成31年度26.5%を令和6年度40.0%へと、13.5ポイント増加させます。

(2) 男性の育児休業取得及び出産に伴う特別休暇の周知に対する取組

こうした課題の背景には、各種休業休暇制度の周知はもちろん、休業及び休暇を取得しやすい職場環境の構築も重要です。所属長の理解、同僚の支援等を得られるような職場を実現するために、以下の事項について取り組みます。

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

男性も、配偶者が育児休業をしても育児休業が取得できること等の育児休業に関する資料を配布し、制度の周知を図るとともに、育児休業の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行います。
(再掲)

イ 父親になることがわかっただけ速やかに所属長へ申出をし、所属長は父親となる職員に対し、出産予定日のおよそ2週間前に、配偶者の出産等の期間の休暇計画を求め、職場内における応援体制等、業務の運営への影響を最小限に留めるような体制づくり等に努めるものとします。(再掲)

ウ 職場の他の職員は、男性職員の子育て参画を促進するために、育児休業等の取得やその間の業務の運営等に積極的に協力するものとします。(再掲)

エ 所属長は、配偶者の産前産後の期間中に母親の健康維持と育児のた

めの休暇（特別休暇・産前産後養育休暇5日）を取得できるよう配慮します。（再掲）

オ 所属長は、配偶者が出産するために病院等に入院にする等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの期間に5日以上の休暇（特別休暇・出産補助休暇2日及び年休3日以上）を取得できるよう配慮します。（再掲）

◎このような取り組みにより、

- ・配偶者の産前産後の期間中における父親の特別休暇（5日間）の取得率を

令和6年（度）までに 100%とします。

- ・子どもの出生時における父親の特別休暇（2日間）の取得率を

令和6年（度）までに 100%とします。