

**上里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
(後期)**

令和5年4月 策定

上里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5年4月

上里町長
上里町議会議長
上里町教育委員会
上里町選挙管理委員会
上里町監査委員
上里町公平委員会
上里町農業委員会
上里町上下水道事業管理者

はじめに

上里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条第1項に基づき、上記の任命権者が連盟で策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和5年4月1日から令和10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

法の施行に伴い、組織全体で継続的に女性職員が能力を発揮し、活躍を推進するため、女性職員の活躍推進委員会を総務課に設置し、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状況把握と目標

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、議会事務局、教育委員会部局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会事務局、農業委員会事務局、上下水道企業部局の全部局において、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。

【1】採用した職員に占める女性職員の割合（全部局）

過去5年間の男女別職員採用実績は、男性16人、女性19人であった。

職員採用に当たっては、能力に応じた試験選考を行っており、年度によって男女比は異なるが、過去5年間においては男性45.7%、女性54.3%の採用となっている。

①採用の女性割合

（単位：人）

各年度採用者	R4年度	R3年度	R2年度	R元年度	H30年度	計	採用割合
男性	4	7	3	1	1	16	45.7
女性	5	5	3	3	3	19	54.3
合計	9	12	6	4	4	35	100

②職員の女性割合（令和4年4月1日現在）

（単位：人）

区分	全職員数	うち女性	女性職員比率（%）
計	193	84	43.5

③平均した勤続勤務年数の男女の差異（全部局）

（平均勤続年数：年）

	R4年度	R3年度	R2年度	R元年度	H30年度	平均
男性	36	34	26	退職者なし	退職者なし	32
女性	21	13.5	3	6.6	39	16.6
差（男-女）	15	20.5	23	—	—	15.4

④管理的地位にある職員に占める女性割合（全部局 課長補佐級以上）（単位：人、％）

	R4 年度	R3 年度	R2 年度	R 元年度	H30 年度	平均
女性管理職	9	11	6	5	5	7.2
全管理職	39	38	34	32	28	34.2
女性の割合	23.0	28.9	17.6	15.6	17.8	21.0

⑤係長・主査職段階にある職員に占める女性割合（全部局）（単位：人、％）

	R4 年度	R3 年度	R2 年度	R 元年度	H30 年度	平均
係長・主査級の 女性職員数	25	20	24	23	20	22.4
係長・主査級の 全職員数	49	41	46	45	42	44.6
女性の割合	51.0	48.7	52.1	51.1	47.6	50.2

⑥職員一人当たり各月ごとの時間外勤務時間（全部局）（単位：時間）

R4 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	6.9	4.4	8.4	4.9	4.4	4.1	6.4	4.4	3.6	2.2	4.2	5.1

⑦男女別の育休取得率及び平均取得期間（全部局）

区 分	男性職員	女性職員
育休取得率	63.6%	100.0%
平均取得期間	1 ヶ月	12 ヶ月

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（全部局）

令和4年度配偶者出産休暇取得率	100.0%
令和4年度育児参加のための休暇取得率	63.6%

4. 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、次のとおり目標及び数値目標を設定する。

なお、この取り組みは、町長部局、議会事務局、教育委員会部局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会事務局、農業委員会事務局、上下水道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】男性職員の育児休業取得の促進

①令和9年度までに、育児休業を取得する男性職員の取得率を70%以上にする。

②令和9年度までに、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇、育児休業等の制度について、イントラネット等を活用し、職員への周知を徹底するとともに、必要に応じて、会計年度任用職員の任用により代替要員の確保に努める。

【2】管理的地位への女性職員の登用

①管理的地位への登用は、現在男女問わず意欲、能力及び経験等により実施していますが、より一層管理的地位への昇任意欲が持てるような取組を実施する。令和4年度における管理的地位にある職員に占める女性割合は、23.0%となっており、令和9年度までに管理的地位にある職員に占める女性割合を2.0%以上引き上げ、25%以上にする。

②令和4年度における主査級の女性職員の割合は51.0%となっており、令和9年度においても令和4年度実績を維持することを目標とする。

5. 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

4. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を令和5年度より実施する。

なお、この取組は、町長部局、議会事務局、教育委員会部局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会事務局、農業委員会事務局、上下水道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】男性職員の育児休業取得の促進

- ①組織として男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げる。
- 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育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な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。

【2】管理的地位への女性職員の登用

- ①女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。
- ②課長・課長補佐・主査の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。
- ③女性職員のみを対象とする研修や外部研修（彩の国さいたま人づくり広域連合等）への参加を推進する。