

江差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



江差町長
江差町議会議長
江差町教育委員会
江差町選挙管理委員会
江差町代表監査委員
江差町農業委員会

江 差 町

1 目的

第2期江差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条に基づき、江差町、江差町議会議長、江差町教育委員会、江差町選挙管理委員会、江差町代表監査委員、江差町農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。法の基本方針を勘案して、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画を策定し、女性の職業生活における活躍の更なる推進を図ることとします。

本計画は、第1期にあたる前計画の計画期間（平成28年度～令和2年度）が満了することに伴い、これまでの結果を踏まえ、前計画に続く計画として策定したものです。

2 計画期間

令和3年4月1日～令和8年3月31日まで

3 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

当町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、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・評価等について関係部署と連携し、必要に応じて協議等を行うこととします。

4 女性職員の活躍の推進に向けた状況把握

女性活躍推進法第15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（以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、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しました。

(1) 職員の年齢構成（令和3年4月1日現在）

	～20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	計
全体	21人	19人	31人	31人	102人
うち女性	4人	10人	9人	9人	32人
女性の割合	19.0%	52.6%	29.0%	29.0%	31.4%
全体に占める職員割合	20.6%	18.6%	30.4%	30.4%	100%

職員全体に占める年齢構成では、20歳代及び30歳代の職員が少ない。女性の割合については、20歳代が19%と低く、40歳代50歳代も30%を割っています。それぞれの年代が平均した採用構成が望まれます。

(2) 年次有給休暇取得率（一人当たり）

	平成30年	令和元年	令和2年	平均
付与日数	39.0日	39.3日	38.2日	38.8日
消化日数	9.5日	10.0日	9.2日	9.6日
消化率	24.63%	25.36%	24.19%	24.76%

過去3ケ年の一人当たりの有給休暇消化日数9.6日となっており、年度による差異はありません。しかしながら、課別の有給休暇日数を見ると、バラツキがあることも事実であり、有給休暇消化に向け、各課が共通の認識で取得率向上に向け取り組まなければなりません。

(3) 職員に占める女性職員の割合

	平成30年	令和元年	令和2年	平均
全 体	102人	103人	102人	102.3人
うち女性	32人	31人	32人	31.7人
女性の割合	31.4%	30.1%	31.4%	31.0%

女性の割合は、おおむねバランスよく構成されていることから、引き続き男女構成比を勘案しながら、採用することとします。

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	令和3年度		
	課長職	主幹職	管理職計
全 体	18人	8人	26人
うち女性	2人	1人	3人
女性の割合	11.1%	12.5%	11.5%

管理的地位にある女性登用の割合を分析すると、現業部門（保健師、保育士）が多く占めていますが、今後は管理職候補の女性職員が数名いることから女性の割合は増加すると見込まれます。

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

	令和3年度		
	課長職	主幹職	係長職
全 体	18人	8人	42人
うち女性	2人	1人	18人
女性の割合	11.1%	12.5%	42.9%

管理的地位における女性登用の割合及び年齢構成を分析すると係長職に登用する職員は増加すると見込まれます。

(6) 男女別の育児休業取得率

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	平均
男 性	0%	0%	0%	0%
女 性	100% (2名)	100% (3名)	100% (2名)	100%

女性職員の育児休業取得率は、100%を占めている一方で、男性職員の育児休業取得率は0%になっており、男性の育児休業等を取得しやすい環境を整備する必要があります。

(7)セクシャルハラスメント等対策の整備状況

パワーハラスメント、セクシャルハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントについて、それぞれ防止措置や相談体制等を定める指針を策定しています。

この指針に基づき、ハラスメントに係る相談窓口を設置しているほか、ハラスメントに係る研修の実施を予定しており、ハラスメント防止に向け、適切な措置を講じています。

5 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

前計画の数値目標に対する結果を勘案し、女性職員の活躍の推進に向けて次のとおり目標を設定します。

(1) 女性に対する職業生活に関する機会の提供

女性管理職の割合

目標：令和7年度までに、管理職の女性割合を20%以上にする

女性職員の能力適性や昇任・異動などの状況を把握しながら、中長期的な人材育成の方向性をきめ細かく検討し、将来の管理職への登用に向けたキャリア形成を意識した人事配置を進めていきます。

また、管理職は家庭との両立が難しいというイメージがあるため、管理職の休暇取得を促進します。

(2) 職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

(ア) 超過勤務時間

目標：令和7年度までに、「超過勤務時間数」が年360時間を超える職員をなくするよう努める

所属長が、部下の時間外を含めた勤務時間を意識した上で、所属の業務を整理し、優先順位をつけ、具体的な指示により部下への仕事を割り振り、適切な進捗管理を行うことで、所属における超過勤務の縮減に取り組むとともに、生産性の高い職場づくりに努めます。

また、職員は、ノー残業デーの実施や事務改善による人事評価等により時間に対する意識を高めて、効率的な業務遂行に努めます。

(イ) 年次有給休暇所得

目標：令和7年度までに、平均年次有給休暇所得日数を12日にする。

年休等取得促進に向けた取組を積極的に実施し、全職員の意識啓発を図ります。また、管理職員による休暇取得の奨励や、応援体制の確立、相互協力等を積極的に行うなど職場全体で休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めていきます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

目標：育児休業 女性職員 100% 男性職員：10%
配偶者出産休暇 男性職員 100%

所属長等は、育児休業等を希望する職員が所得できる環境を整備するため、いつ育児休業取得の申し出があった場合でも業務に支障が生じることがないように、日ごろからの業務配分の適正管理、育児休業等を取得している職員に対する連絡役を定め、担当業務の情報などを定期的に連絡することにより、職場を離れることへの不安の解消に努めます。

また、長期休業から安心して復帰できるよう、復職前の面談を行い、業務や職場に関する情報提供等、円滑な職場復帰のための支援に努めます。

共働き世帯が増加する中で、女性が職場において活躍するためには、男性の育児参加の促進が喫緊かつ重要な課題となるため、「配偶者出産休暇」「男性の育児休業」制度の周知を図り、子育て中の男性職員の休暇取得を促進します。

6 女性活躍の推進のために

本計画の実施に当たっては、第1期の計画で記載した目標に対する取り組みを確認、分析し、新たな目標を設定しながら、女性職員の活躍を推進しなければなりません。そして、性別に捉われることなく、職場全体がいきいきとし、働きやすい職場環境を整備しなければなりません。

加えて、本計画に記載していない事項でも、女性職員が活躍できる環境整備・制度・支援を充実させながら、積極的に職場（各機関）でサポートできる体制を推進します。