

## 藤崎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4月1日  
藤崎町長  
藤崎町議会議長  
藤崎町教育委員会  
藤崎町選挙管理委員会  
藤崎町代表監査委員  
藤崎町農業委員会

藤崎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、藤崎町長、藤崎町議会議長、藤崎町教育委員会、藤崎町選挙管理委員会、藤崎町代表監査委員、藤崎町農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

### 1. 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

### 2. 女性職員の活躍推進の取組に向けて

藤崎町では、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、関係課と連携しながら必要に応じて協議等を行うこととしています。

藤崎町では、近年の女性職員の採用者の増加と相まって、職員に占める女性の割合も年々増加しています。女性職員が能力を十分に発揮していくことは、多様化する行政需要に対応し、町全体の行政サービスを向上させることにつながります。

そのため、男性女性を問わず職員一人一人が自身の能力を生かし、仕事と家庭を両立できる環境を組織全体で整えることが、効率的な町政運営にとって重要な課題となります。

藤崎町の行政を効率的に運営していくため、町長をはじめ、各所属長が先頭に立ち、職員が働きやすい職場環境を整えながら、女性管理職の登用を推進するなど、女性活躍推進法に基づく女性職員の育成や活躍の取組を積極的に進めていきます。

### 3. 計画の推進

#### (1) 計画の対象職員、計画の推進に当たって主体となる職員

##### ア 対象職員

藤崎町職員（連名で当計画を策定した任命権者に任命された一般職の職員）

##### イ 主体となる職員

- ・総務課（人事管理、サービス、計画の推進、サービス制度の周知などの担当）
- ・所属長（所属内の取組を強力に推進する）
- ・全職員

### 4. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

#### (1) 状況把握及び課題分析

法第19条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、町議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局のすべてにおいて、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いました。

##### ① 採用した職員に占める女性の割合

近年では、女性の採用試験受験者の割合は50%前後で推移し、採用した職員に占める女性の割合は、行政職や医療職の別にも左右されますが、50%以上となっています。また、全職員に占める女性の割合は約30%となっています。

##### ○採用試験受験者に占める女性の割合

（単位：人、％）

	H28	H29	H30	R1	R2
受験者数	31	23	46	39	35
うち女性	22	14	25	19	18
女性の割合	71.0	60.9	54.3	48.7	51.4

##### ○採用した職員に占める女性職員の割合

（単位：人、％）

	H28	H29	H30	R1	R2
職員採用者数	7	7	6	6	4
うち女性	3	5	4	5	3
女性の割合	42.9	71.4	66.7	83.3	75.0

○職員に占める女性の割合

(単位：人、%)

	H28	H29	H30	R 1	R 2
職員数	138	142	139	137	138
うち女性	37	38	41	41	42
女性の割合	26.8	26.8	29.5	29.9	30.4

② 管理的地位にある職員に占める女性の割合

参事から課長補佐・主幹までの管理的地位にある職員に占める女性の割合は、全体から見ると10%未満となっています。

(単位：人、%)

	H28	H29	H30	R 1	R 2
管理的地位にある職員数	37	37	36	39	40
うち女性	2	2	2	1	4
女性の割合	5.4	5.4	5.6	2.6	10.0

③ 男女別の育児休業取得率

育児休業の取得率について、女性の取得率は100%ですが、男性の取得率は0%となっています。

(単位：人、%)

	H28	H29	H30	R 1	R 2
男性職員対象者数	3	1	4	2	1
同取得者数	0	0	0	0	0
同取得率	0	0	0	0	0
女性職員対象者数	1	0	1	1	5
同取得者数	1	-	1	1	5
同取得率	100	-	100	100	100
育児休業対象者数	4	1	5	3	6
同取得者数	1	0	1	1	5
同取得率	25.0	0	20.0	33.3	83.3

#### ④ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率

配偶者出産休暇と育児参加休暇の取得率は年によりばらつきがありますが、育児参加休暇の取得率は過去3年で0%となっています。

(単位：人、%)

	H28	H29	H30	R 1	R 2
配偶者出産休暇 対象者数 ※1	3	1	4	2	1
同取得者数	1	1	0	2	0
同取得率	33.3	100	0	100	0
育児参加休暇 対象者数 ※2	3	1	4	2	1
同取得者数	1	1	0	0	0
同取得率	33.3	100	0	0	0

※1 配偶者出産休暇：職員の妻が出産する場合、2日の範囲内の期間で取得できる。

※2 育児参加のための休暇：妻の産前産後の期間中に、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員が5日の範囲内の期間で取得できる。

#### ⑤ 職員一人あたりの年次休暇の取得状況

職員一人あたりの年次休暇の平均取得日数は、年間10日前後で推移しています。

(単位：日、人)

	H28	H29	H30	R 1	R 2
総取得日数	1,234.30	1,303.10	1,115.30	1093.79	1,425.98
対象職員数	136	140	132	133	130
平均取得日数	9.1	9.3	8.4	8.2	11.0

※1 派遣職員、再任用短時間職員、育児休業又は退職した職員は含まず。

※2 半日については0.5日とし、時間数については7時間45分を1日として換算。

#### (2) 女性職員の活躍を推進するための目標

当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。なお、この目標は、町長部局、町議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局のすべてにおいて、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結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

#### ア 男性職員の育児休業取得の推進

- ・計画期間内に育児休業を取得する男性職員の割合を13%以上とする。
- ・計画期間内に育児休業を取得する女性職員の割合を100%以上とする。

#### イ 管理的地位への女性職員の登用

- ・計画期間内に管理的地位に占める女性職員の割合を、令和2年の約2倍となる20%以上とする。

#### ウ 働きやすい職場環境の推奨

- ・計画期間内に年次休暇取得日数の平均取得日数を15日以上とする。

### 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(2)で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

なお、この取組は、町長部局、町議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局のすべてにおいて、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結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

#### ア 男性職員の育児休業取得の推進

- ① 組織として男性職員の育児参加を進めるため、各種支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の情報提供を行い、必要があれば助言する。
- ② 育児休業等から円滑な復帰ができるよう、連絡体制の確保等、必要な支援を強化する。

#### イ 管理的地位への女性職員の登用

- ① 女性職員の外部研修（市町村アカデミーなど）への派遣を積極的に進める。
- ② 女性職員が企画立案等に積極的に参画するための人事配置を行い、管理職への女性の登用を推進していく。

#### ウ 働きやすい職場環境の推奨

- ① 男性女性を問わず、職員が育児と仕事の両立ができるよう、課員が互いに協力し合える体制作りを整備し、年次休暇の取得を推奨する。