

屋久島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
屋久島町
屋久島町議会
屋久島町教育委員会
屋久島町選挙管理委員会
屋久島町農業委員会
屋久島町監査委員会

屋久島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15条に基づき、屋久島町、屋久島町議会、屋久島町教育委員会、屋久島町選挙管理委員会、屋久島町農業委員会、屋久島町監査委員会が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3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

2. 計画の対象

この計画の対象職員は、常勤の女性職員のほか、再任用職員、会計年度任用職員についても、法令や本町の条例、規則、要綱等により定められた休暇制度等の範囲内でこの計画の対象とする。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、屋久島町特定事業主行動計画推進委員会を設置し、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する。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局、監査委員事務局において、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を行った。

分析は、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局、

監査委員事務局においては、町長部局と人事管理を一体として行っているため、町長部局に含めて行った。

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する。

なお、この目標は、町長部局、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局、監査委員事務局において、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) 採用した職員に占める女性職員の割合

＜現況の分析＞

●過去5年間における採用試験受験者と採用職員の実績

区分		平成28年度		平成29年度		平成30年度		平成31年度		令和2年度		合計	
		受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者
一般事務職	男	7	2	2	1	4	2	8	4	4	1	25	10
	女	4	3	4	3	2	2	1	0	4	1	15	9
農業技術職	男	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1
	女	0	0	—	—	—	—	—	—	—	—	0	0
保健師	男	—	—	—	—	0	0	—	—	—	—	0	0
	女	—	—	—	—	1	1	—	—	—	—	1	1
土木技師 建築技師	男	—	—	—	—	1	0	—	—	—	—	1	0
	女	—	—	—	—	1	1	—	—	—	—	1	1
文化財 専門職	男	—	—	1	1	0	0	—	—	—	—	1	1
	女	—	—	0	0	0	0	—	—	—	—	0	0
林業技師	男	—	—	—	—	—	—	—	—	2	1	2	1
	女	—	—	—	—	—	—	—	—	0	0	0	0

●職員の女性の割合

区分	全職員数(人)	うち女性職員(人)	女性職員比率(%)
平成27年度	184	39	21.2
令和2年度	189	47	24.9

本町における令和2年4月1日現在の女性職員の割合は24.9%となっている。積極的な採用により、5年前と比較して3.7%上昇しているが、全体に占める割合はまだまだ少ない状況である。その背景には、女性の採用試験受験者が少なく、採用した職員に占める女性職員の割合が低いことが考えられる。

①取り組みを進めていく上での視点

採用者に占める女性職員の割合は、事業主ごとに様々であるが、公務部門においては、多くの女性が活躍できるよう、その入口となる女性職員の採用の拡大は当然ながら重要である。

公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験の女性受験者・合格者の拡大に向け、職務・職員の魅力等を伝えるための積極的な広報活動を実施する必要がある。

あわせて、多様な人材確保等の観点から、育児等を理由に中途退職した女性が再度公務において活躍できる取り組みを進めることも重要である。

②今後の取り組み

さまざまな学校を直接訪問し、採用に向けた PR を実施する。

仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介など、女性が活躍できる職場であることをホームページ等で広報する。

女性職員との意見交換の場を設け、女性が働きやすい職場環境の整備に努める。

③数値目標

・女性の割合は採用職種の違いにも影響されるが、積極的な採用には、女性の受験者数を増やす必要がある。毎年の女性の採用試験の受験者数を5人以上にし、受験者総数に占める女性割合を30%以上にする。

・令和7年度までに、職員に占める女性割合を、令和2年度の実績（24.9%）より3.1%引き上げ、28%以上にする。

（2）管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

〈現況の分析〉

職名	管理職割合	各役職段階にある職員に占める女性職員の割合		
	課長・参事	統括係長級	係長級	合計
令和2年度	25	21	53	99
うち女性職員数	2 (8.0%)	3 (14.3%)	15 (28.3%)	20 (20.2%)
平成31年度	24	27	50	101
うち女性職員数	1 (4.2%)	5 (18.5%)	13 (26.0%)	19 (18.8%)

屋久島町では、近年、各役職段階にある職員に占める女性職員の割合は、上昇傾向にあるが、令和2年度の管理的地位に占める女性の割合は8.8%であり、低い水準にある。

そのような実情を踏まえ、今後は管理的地位に占める女性職員の割合を高くしていくことが求められるとともに下位クラスの人材プールを計画的に形成することが求められる。

①取り組みを進めていく上での視点

本町における管理的地位にある職員に占める女性職員は2名で、女性比率は8.0%と非常に低い状況である。キャリア形成を図るために、職域拡大等による多様な職務機会の付与や、能力・意欲向上のための研修に参加させること、他市町村の事例等を通じて、女性職員の意欲向上、計画的な育成やキャリア形成支援に努めることが重要である。

②今後の取り組み

出産・子育てなど個々の女性職員の事情に応じて、個別に育成方針を立てるなど、柔軟な人事プランを作成する。

女性職員のみを対象とする研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を積極的に行う。

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。

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数値目標

・令和7年度までに、管理的地位にある職員に占める割合を、15%以上にする。

・令和7年度までに、係長相当職以上の女性の割合を25%以上にする。

(3) 勤務時間の状況（長時間労働の削減と年次有給休暇の取得）

＜現況の分析＞

●職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（令和2年度実績）

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
一人当たり 超過勤務時間	22.4	21.2	15.3	16.7	9.9	10.8	11.2	13.6	8.6	8.4	10.2	13.4

●年次有給休暇の取得状況

	全職員	うち女性職員	年休消化率
令和2年度	10.0日	8.7日	25.3%
平成31年度	9.7日	9.6日	25.1%

本町における一人当たりの各月ごとの超過勤務時間は、表のとおりである。

近年、職員の定数が削減される中、業務が多岐にわたっており、男女に関係なく長時間勤務や休日出勤を余儀なくされる職員が増加傾向にある。

また、職種間に偏りが見られるため、人員の配置や機構など更なる改革を進めることが必要である。

年次休暇における全国の市区町村の平均取得日数は 11.0 日であり、屋久島町はおおよそ平均水準である。

しかし、労働基準法で定める年 5 日以上の年次休暇に満たない職員も散見されるとともに、職種間に偏りがある。

①取り組みを進めていく上での視点

女性職員が活躍できる職場を作るためには、職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠である。中でも長時間の勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となるものである。

全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、男女を通じて長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの生産性を高め、組織の競争力を高めることにも貢献するものであり、これまでの価値観・意識を大きく改革するとともに、職場における仕事の抜本的な改革を進めることが重要である。

②今後の取り組み

- ・ノー残業デーの取り組みを推進し、早期退庁を勧奨する。
- ・職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図る。
- ・職員に年次休暇の取得目標を定めさせるとともに徹底を図る。
- ・ワーク・ライフ・バランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した人事評価を徹底する。

③数値目標

- ・職員の超過勤務時間を、月 30 時間以内かつ年間 300 時間の達成に努める。
- ・令和 3 年度から職員一人あたりの平均超過勤務時間を月 10 時間以内とする。
- ・令和 3 年度から令和 7 年度の全ての間、全ての職員が年次有給休暇の取得日数を 5 日以上とする。令和 7 年度までに、年次休暇の平均取得時間を 15 日以上にする。

(4) 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

《現況の分析》

●男女別の育児休業の取得状況（令和2年度中）

	育児休業対象者	うち 育児休業取得者	うち 部分休業取得者	うち育児短時間 勤務取得者
男	9	0	0	0
女	2	2	0	0

女性の育児休業取得は100%であるが、取得日数が減少傾向にある。

男性職員の育児休業取得者、配偶者出産・育児参加休暇取得者については、過去10年以上、実績がない。

①取り組みを進めていく上での視点

仕事と家庭の両立支援制度を導入しているものの、職員が当該制度を利用しながらワーク・ライフ・バランスを実現しつつ職場において活躍していくためには、まだまだ障害が多い。

職場では、育児・家事・介護等の家庭責任のために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい風土がある。急速な少子高齢化が進む中、男女ともに、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加する。また、男性が家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性職員自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられる。

管理的地位にある職員等に対する意識啓発のための取り組みや男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の取得促進等により、男性職員の家庭生活への関わりを推進すること、男女を問わず両立支援制度の利用時、育児休業等の取得中や復帰後の各段階を通じて職員の状況に応じたきめ細かい対応や配慮を行うこと等により、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備する必要がある。

②今後の取り組み

- ・出産を控えている全ての男女に対し、管理職員（又は人事担当課）による面談を行いながら両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用を促進する。
- ・男性職員の育児参画を推進する。
- ・育児休業等の両立支援制度を利用したことのみによって、昇格・昇給に不利益とならないよう取り扱う。

・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。

③数値目標

- ・令和7年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を5%以上にする。
- ・制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合を10%以上にする。

(5) 男女の継続勤務年数の差異

勤続年数5年以上の職員の男女別比率を見ると、女性と男性の勤続年数で大きな差はない。

また、結婚や出産で退職する女性職員もいない状況にある。

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. で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

(1) 魅力ある職場環境の形成

全職員が今一度、原点に立ち返り、温かみのある行政運営、きめ細やかな行政サービスを進めるとともに、組織全体で他人を引きつける魅力を高めるよう努める。

(2) 職員研修の実施、充実による計画的な人材育成

各階層における職員研修を計画的に実施し、キャリアアップのための能力を育成する。

(3) 人材の適切な配置

女性職員の配置の固定化や特定の部署に偏っていた状況を改善し、引き続き、担当業務への積極的な配置を進めていく。

(4) 人事評価制度の運用

人事評価を昇任、昇格に適切に反映していく。

(5) 休暇の取得促進と取得しやすい環境づくり

全職員の休暇取得状況を適切に管理し、取得日数の少ない対しては、管理職の会議等で啓発し、取得を図る取り組みを強化する。

また、職場の上司が積極的な取得を促せるような環境づくりを促進する。

(6) 超過勤務時間の縮減

人事を担当する課で超過勤務時間の徹底的な分析を行い、機構改革や人員配置の見直しを行う。

人事担当課で管理をする中で、超過勤務の多い課に対して、所属長と面談を行いながら抑制を進める。

(7) 安心して育児休業が取得できる環境整備

男女を問わず、職員が育児休業を取得した際、業務が滞ることがないように、誰が見てもわかるような各担当業務のマニュアル化の作成を進めるとともに、日頃から業務における正・副担当者の連携強化を図り、安心して業務継続が可能となるような環境を整える。