

杉戸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年度～令和7年度)

令和3年3月

杉戸町

杉戸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３月１日

杉戸町

杉戸町議会

杉戸町教育委員会

杉戸町選挙管理委員会

杉戸町公平委員会

杉戸町監査委員

杉戸町農業委員会

「杉戸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」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）第１９条に基づき、杉戸町、杉戸町議会、杉戸町教育委員会、杉戸町選挙管理委員会、杉戸町公平委員会、杉戸町監査委員及び杉戸町農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

Ⅰ 計画期間

計画期間は、令和３年４月１日から令和８年３月３１日までの５年間とします。

Ⅱ 計画の推進に向けた体制整備

「すぎと男女共同参画プラン（第５次）～みんなでつくる、だれもがいきいきと輝けるまち～」との連携を図りながら、組織全体として継続的に女性職員の活躍を推進するため、杉戸町特定事業主行動計画推進委員会（事務局は総務課職員担当）において、計画の策定及び変更、並びに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及び評価等について協議するものとします。

Ⅲ 計画の推進に向けた数値目標

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第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に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）第2条に基づき、杉戸町（町長部局）、杉戸町議会事務局、杉戸町教育委員会事務局、杉戸町選挙管理委員会事務局、杉戸町公平委員会事務局、杉戸町監査委員事務局及び杉戸町農業委員会事務局において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍の状況を把握し、改善すべき課題について分析を行いました。

これらの課題分析の結果を踏まえ、組織全体として継続的に女性職員の活躍を推進できるよう、各項目において数値目標を設定します。

1 職員採用に関する取組

（1）背景

採用者に占める女性の割合は職種によって様々ですが、その入口である募集段階でのアプローチは特に重要であると考えます。

公務に期待される能力を有する優秀な人材は、決して性別に左右されることなく公平・公正に採用されるべきであり、そのような私たちの考え方や募集活動に臨む姿勢を広く理解していただくため、公式ホームページやSNS等を活用し、積極的に情報発信を行う必要があります。

（2）現状分析

令和2年4月1日現在の女性職員の割合（女性比率）は、50.16%です。[資料1] 参照

女性比率が50%を上回る要因として、昨今の保育需要の高まりに伴い、保育士・幼稚園教諭の採用者数が増加していることが挙げられます。保育士・幼稚園教諭は、保健師等と同様に女性が多い職種のひとつであり、これらの職種の採用者数が増えたことで、採用者全体の女性比率を押し上げています。[資料2] 参照

[資料1] 女性職員の割合（令和2年4月1日現在）

全職員数（人）	うち女性職員数（人）	女性比率（%）
321	161	50.16

[資料 2] 過去 2 年間ににおける採用試験受験者数と採用者数

職 種			令和元年度		令和 2 年度		計	
			受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者
一般事務	人数 (人)	男	1 1	3	2 3	5	3 4	8
		女	7	2	1 9	2	2 6	4
		計	1 8	5	4 2	7	6 0	1 2
	女性比率 (%)		38.89	40.00	45.24	28.57	43.33	33.33
一般事務 (福祉)	人数 (人)	男	0	0	—	—	0	0
		女	4	1	—	—	4	1
		計	4	1	—	—	4	1
	女性比率 (%)		100.00	100.00	—	—	100.00	100.00
一般事務 (建築)	人数 (人)	男	3	1	—	—	3	1
		女	0	0	—	—	0	0
		計	3	1	—	—	3	1
	女性比率 (%)		0.00	0.00	—	—	0.00	0.00
保育士・ 幼稚園教諭	人数 (人)	男	0	0	3	1	3	1
		女	4	2	1 8	8	2 2	1 0
		計	4	2	2 1	9	2 5	1 1
	女性比率 (%)		100.00	100.00	85.71	88.89	88.00	90.91
合 計	人数 (人)	男	1 4	4	2 6	6	4 0	1 0
		女	1 5	5	3 7	1 0	5 2	1 5
		計	2 9	9	6 3	1 6	9 2	2 5
	女性比率 (%)		51.72	55.56	58.73	62.50	56.52	60.00

（３）取組内容

彩の国さいたま人づくり広域連合主催の埼玉県内市町村職員採用合同説明会に参加し、仕事と育児を両立している女性職員の体験談や、埼玉版ウーマノミクスプロジェクト「多様な働き方実践企業」認定制度の『プラチナ認定』を受けていること等を紹介することで、杉戸町が女性にとって働きやすい職場環境であることを積極的に広報します。

また、広報紙や公式ホームページ、ポスター等による広報だけでなく、フェイスブック等のＳＮＳを活用しながら、より受験者の視点に近い細やかな情報発信を行います。

（４）数値目標

令和７年度まで、一般事務における採用者の女性比率が３０％以上を維持するよう努めます。

２ 人材育成・キャリア形成に関する取組

（１）背景

女性職員の登用率が、男性職員に比べると低い傾向にある背景として、出産・育児等によって連続的な職務経験の蓄積が難しいことや、ロールモデルとなる女性の上司が少ないこと等が影響していると考えられます。

そこで、女性職員のキャリア形成を推進するため、職域の拡大による多様な職務機会の創出や、能力・意欲向上のための研修メニューの提供等、他市町村の事例も参考にしながら、計画的にキャリア形成を支援する必要があります。

（２）現状分析

杉戸町において、管理的地位（課長級）の女性職員は２人で、女性比率は７．６９％と低い状況です。その他、主幹級の女性比率は２０．９３％、主査級の女性比率は４２．３１％となっています。

管理的地位（課長級）の女性比率を高めるためには、より下位の役職において計画的に人材を育成することが重要です。〔資料３〕参照

[資料3] 役職別における女性職員の割合（令和2年4月1日現在）

役 職	職員数（人）	うち女性職員数（人）	女性比率（％）
課長級	26	2	7.69
主幹級	43	9	20.93
主査級	78	33	42.31
合 計	147	44	29.93
管理職計※	69	11	15.94

※ 管理職計は、課長級及び主幹級の職員を集計したものです。

（３）取組内容

令和3年度以降、各役職における段階的な人材育成が促進するよう、昇任制度の見直しを図り、女性職員がより主体的に活躍できる職場環境の構築を目指します。併せて、女性職員を対象とした町主催研修の実施や、外部研修（彩の国さいたま人づくり広域連合、市町村職員中央研修所等）への派遣を行い、さらなるスキルアップを支援します。

また、令和7年度まで、仕事と家庭生活の両立を図りながらキャリア形成に励んでいる女性職員と若手女性職員との意見交換会を開催し、そこで得られた提案等を生かしながら、引続き女性職員が働きやすい職場環境の整備を推進します。

（４）数値目標

令和7年度までに、主査級以上の女性比率が30%以上となるよう努めます。

また、「すぎと男女共同参画プラン（第5次）～みんなでつくる、だれもがいきいきと輝けるまち～」における、『基本目標Ⅱ みんなが社会で活躍するまちづくり』の数値目標と連携し、令和7年度までに、管理職※の女性比率が22%以上となるよう努めます。

※ 管理職とは、課長級及び主幹級の職員を指します。

3 長時間勤務の抑制に関する取組

(1) 背景

出産・育児、親の介護等、ライフステージによって異なるテーマと向き合いながら、多くの職業人は日々の生活を送っています。しかし、限られた時間の中で、仕事と家庭生活を両立させることは非常に大変です。特に、恒常的な長時間勤務（時間外勤務や休日勤務）は、ワーク・ライフ・バランスを阻害する要因のひとつと言えます。

そこで、正規の勤務時間内で、集中的かつ効率的に業務が行えるよう、職場環境の改善や職員の意識転換を図る必要があります。そして、長時間勤務を抑制することで、ワーク・ライフ・バランスの推進に寄与するとともに、相乗的に組織としての競争力や生産性が高まるものと考えます。

(2) 現状分析

杉戸町における時間外勤務の職員1人あたり月平均時間数は、令和元年度実績で年間7.1時間であり、他団体と比較しても多い状況ではありません。しかしながら、部署や時期による偏りが見られるため、人員配置や部署の枠組を超えた繁忙期の応援体制等を精査することにより、業務負担の平準化に努める必要があります。[資料4] 参照

[資料4] 時間外勤務の職員1人あたり月平均時間数（令和元年度実績）

単位：時間

第1四半期 (4～6月)	第2四半期 (7～9月)	第3四半期 (10～12月)	第4四半期 (1～3月)	年 間
8.7	4.0	6.9	8.7	7.1

(3) 取組内容

これまでに引続き、毎週水曜日のノー残業デーの取組を徹底し、定時退庁を推奨します。

また、ワーク・ライフ・バランスの推進に資するような業務改善や職場環境の醸成を推進するため、効率性や生産性を重視した人事評価を実施するよう働きかけます。

(4) 数値目標

令和7年度までの間、時間外勤務の職員1人あたり月平均時間数が、年間10時間を超えないよう努めます。

4 男性職員の育児参加に関する取組

(1) 背景

平成27年(2015年)の国勢調査結果によると、夫婦共働き世帯は64.6%で、年々増加しています。出産からの流れで女性は育児に専念し、男性は仕事に専念する傾向が見受けられますが、特に夫婦共働き世帯の場合、男性も積極的に家事や育児に参加しなければ、女性の職業生活における活躍の機会を阻害してしまいます。

また、男性職員が育児に参加することで、他の育児中の女性職員に対する理解が深まるとともに、育児経験で得られた多様な価値観やマネジメント能力は、男性職員自身のキャリア形成にとって有益であると考えます。

(2) 現状分析

令和元年度実績において、女性職員の育児休業取得率は100.0%であるのに対し、男性職員の取得率は0.0%であり、依然として男性の育児休業が浸透していない実態が数値に表れています。[資料5] 参照

また、配偶者出産休暇と育児参加休暇の平均取得日数は3.66日で、制度の利用実績はあるものの、男性職員の育児参加の観点に立ち返ると、さらに積極的な制度の利用が望まれます。[資料6] 参照

[資料5] 男女別の育児休業の取得状況(令和元年度実績※)

	対象者(人)	取得者(人)	取得率(%)	平均休業期間
男 性	4	0	0.0	—
女 性	7	7	100.0	1年4か月
合 計	11	7	63.6	1年4か月

※ 令和元年度における、育児休業の新規対象者及び新規取得者について集計したものです。

[資料6] 配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得状況（令和元年度実績）

休暇の種類	対象者（人）	取得者（人）	平均取得日数
配偶者出産休暇	4	4	2. 3 9 日
育児参加休暇	4	3	1. 7 0 日
合 計	—	—	3. 6 6 日

（参考）

- ・ 配偶者出産休暇

職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例（平成7年杉戸町条例第6号）第14条第2項第14号の規定による有給扱いの特別休暇で、妻の出産に伴って**3日間**を取得することができます。

- ・ 育児参加休暇

同条例第14条第2項第15号の規定による有給扱いの特別休暇で、妻の出産の前後において、小学校就学前の子を世話する必要がある場合や、出生した子の育児に参加することを目的として、**5日間**を取得することができます。

（3）取組内容

杉戸町は、令和3年1月に埼玉版ウーマノミクスプロジェクトである「男性育児休業等推進宣言企業」に登録しました。男性職員の育児休業の取得推進のため、新規対象者には積極的な声掛けと制度の説明を行います。

また、男性職員の育児参加に関するガイドブック等を作成し、各種制度の周知に努めます。

（4）数値目標

令和7年度までに、男性の育児休業取得率が30%以上となるよう努めます。

また、令和7年度までに、配偶者出産休暇と育児参加休暇の平均取得日数が5日以上となるよう努めます。

杉戸町総務課

〒345-8502

埼玉県北葛飾郡杉戸町清地二丁目9番29号

電話 0480-33-1111（代表）

ホームページ <http://www.town.sugito.lg.jp/>