

# 月形町女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画

まんまるはーと月形町



令和3年4月1日



# 月形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

月形町長  
月形町議会議長  
月形町選挙管理委員会  
月形町代表監査委員  
月形町公平委員会  
月形町農業委員会  
月形町教育委員会

月形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、月形町長、月形町議会議長、月形町選挙管理委員会、月形町代表監査委員、月形町公平委員会、月形町農業委員会及び月形町教育委員会が策定する特定事業主行動計画であります。

## 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年間とします。

## 2 女性職員の活躍の推進に向けた進め方

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、各年度の実施状況の分析・評価を行い、必要に応じて計画の見直しを行うものとします。

## 3 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、この計画の対象となる特定事業主において、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、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。

### (1) 管理職への登用に関する取組み

ア 管理職の職員（町立病院の職員を除く。）に占める女性割合令和2年度は18.8%（管理職16人中3人）となっております。

今後も、人事異動等で割合が大きく変動しないよう、次の管理職を担う女性係長職の層を確保しながら、令和7年度においても管理職の職員に占める女性割合が減少しないことを目標とし18%以上（管理職が16人の場合3人）を維持できるよう努めることとします。

年度	平成26年度	令和2年度	令和7年度目標数値
管理職に占める女性の割合	7.7% (13人中1人)	18.8% (16人中3人)	18.0%

イ 町立病院の職員及び消防支署の職員についても、上記アに準じて管理職の職員に占める女性割合の増加に努めることとします。

## (2) 継続勤務に関する取組み

ア 平均継続勤務年数の男女差異（町立病院の職員を除く。）は、令和2年度までに男女同等とするとしていた数値目標のとおり、令和元年度時点で男女差異がほぼなく、男性職員が16.8年、女性職員が17.2年となっており、女性職員の平均継続勤務年数が上回っている状況であります。

今後も継続して男女差異が生じないように努めることとします。

イ 町立病院の職員及び消防支署の職員についても、上記アに準じて可能な限り平均継続勤務年数の男女差異の縮減に努めることとします。

## (3) 長時間勤務に関する取組み

ア 職員（町立病院の職員を除く。）の毎月の超過勤務時間についてはやや増加傾向にあり、令和元年度の実績は一人当たり月平均12.99時間となっております。

令和7年度までに一人当たりの毎月の勤務時間を一人あたり20%以上引き下げ、10.39時間に引き下げよう、縮減に努めるものとする。

年度	平成26年度	令和元年度	令和7年度目標数値
一人当たりの月平均超過勤務時間	11.74時間	12.99時間	10.39時間

イ 町立病院及び消防支署の職員についても、上記アに準じて可能な限り超過勤務時間の縮減に努めることとします。

## 4 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

「3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標」で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組みを実施します。

### (1) 管理職への登用に関する取組み

ア 女性職員の課長補佐への積極的な配置を継続し、OJTを通じて課長職候補への人材育成を行います。

イ 各役職段階において将来の人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を継続して  
いきます。

ウ 上記イを達成するため、女性職員を対象とした研修枠を設け、外部研修（市町村アカ  
デミー等）の受講を勧奨します。

## （2）継続勤務に関する取組み

ア 出産を控えている全ての職員（男性職員で配偶者が出産を控えている場合を含む。）  
に対し、当該職員が所属する管理職の職員又は総務課の管理職の職員による面談を  
行い、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）  
の活用促進に関する助言を行います。

イ 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います。

## （3）長時間勤務に関する取組み

ア 超過勤務抑制のため、令和2年度に月1回のノー残業デーの設定しました。

ノー残業デーではない日についても、時間外勤務を命じていない職員については、  
管理職の職員から所属の職員に対し、早期退庁を勧奨します。

イ これまでの事務手続きにとらわれることのない事務改善を継続し、事務の効率化を  
図ります。

ウ ワークライフバランスの推進に資するよう事務改善や良好な職場づくりを推進す  
るため、労働衛生・メンタルヘルス対策を強化を継続して行います。

エ 時差出勤制度を、より多くの職員が利用しやすい制度へ改善を進めていきます。