

女 性 活 躍 推 進 法 に 基 づ く  
浜田地区広域行政組合特定事業主行動計画

令和3年12月

浜田地区広域行政組合

## 目 次

|      |                              |   |
|------|------------------------------|---|
| I    | はじめに .....                   | 1 |
| II   | 計画期間等 .....                  | 1 |
| III  | 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等.....     | 1 |
| IV   | 女性職員の職業生活における活躍に関する状況把握..... | 1 |
| V    | 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標.....      | 5 |
| VI   | 目標を達成するための取組み.....           | 6 |
| VII  | その他.....                     | 7 |
| VIII | 終わりに.....                    | 7 |

# 浜田地区広域行政組合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

## I はじめに

浜田地区広域行政組合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、管理者が策定する特定事業主行動計画です。

## II 計画期間等

計画期間は、令和 3 年度から令和 7 年度までの 5 年間とします。

この計画の対象は、浜田地区広域行政組合職員とします。

## III 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

浜田地区広域行政組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、浜田地区広域行政組合特定事業主行動計画推進委員会を設置し、計画の策定・実施、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、評価等に基づく計画の変更等について検討を行うこととしています。

そして、この計画を実効あるものとするためには、全ての職員が計画に盛り込んだ項目を理解し、それぞれの立場で積極的に取り組むことが必要ですので、この計画で定めた目標や取組等について、推進委員会等を中心に情報の発信、意識の啓発等に努めます。

## IV 女性職員の職業生活における活躍に関する状況把握

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、浜田地区広域行政組合の女性職員の職業生活における活躍に関する状況に関して必須となる項目について把握しました。

なお、国等が方針や計画、目標等を示しているものを【参考】として記載しています。

### 1 採用した職員に占める女性職員の割合（令和3年4月1日採用）

| 正規職員  | 計  | 男  | 女  | 女性割合 |
|-------|----|----|----|------|
| 一般行政職 | 0人 | 0人 | 0人 | 0%   |

※浜田地区広域行政組合では、今後の職員採用計画はありません。

### 【参考】内閣府\_第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日 閣議決定）

| 区 分   | 現状（R2） | 目標    | 期限  |
|-------|--------|-------|-----|
| 国家公務員 | 36.8%  | 35.0% | 毎年度 |

### 2 継続勤務年数の男女の比較（令和3年4月1日現在）

| 職種    | 男   | 女   |
|-------|-----|-----|
| 一般行政職 | 32年 | 28年 |

### 3 職員一人あたりの超過勤務時間（令和2年度実績）

|                |       |
|----------------|-------|
| 一人当たり超過勤務時間（月） | 5.4時間 |
|----------------|-------|

※ 浜田市、江津市からの派遣職員を含みます。

### 4 管理職に占める女性割合（令和3年4月1日現在）

| 正規職員  | 計  | 男  | 女  | 女性割合  |
|-------|----|----|----|-------|
| 一般行政職 | 3人 | 1人 | 2人 | 66.7% |

※ 浜田市、江津市からの派遣職員を含みます。

### 【参考】内閣府\_第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日 閣議決定）

#### 本庁の課長相当職の女性割合

| 区 分   | 現状（R2） | 目標    | 期限       |
|-------|--------|-------|----------|
| 国家公務員 | 5.9%   | 10.0% | 令和7年度末まで |
| 都道府県  | 12.2%  | 16.0% | 令和7年度末まで |
| 市町村   | 17.8%  | 22.0% | 令和7年度末まで |

### 5-1 係長級に占める女性割合（令和3年4月1日現在）

| 職種    | 計  | 男  | 女  | 女性割合  |
|-------|----|----|----|-------|
| 一般行政職 | 7人 | 4人 | 3人 | 42.9% |

※ 浜田市、江津市からの派遣職員を含みます。

【参考】内閣府\_第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日 閣議決定）

#### 本庁の係長相当職の女性割合

| 区分    | 現状（R2） | 目標    | 期限       |
|-------|--------|-------|----------|
| 国家公務員 | 26.5%  | 30.0% | 令和7年度末まで |
| 都道府県  | 22.6%  | 30.0% | 令和7年度末まで |
| 市町村   | 35.0%  | 40.0% | 令和7年度末まで |

### 5-2 係長級以上に占める女性割合（令和3年4月1日現在）

| 職種    | 計   | 男  | 女  | 女性割合  |
|-------|-----|----|----|-------|
| 一般行政職 | 10人 | 5人 | 5人 | 50.0% |

※ 浜田市、江津市からの派遣職員を含みます。

## 6 男女別育児休業取得率（令和2年度中に新たに取得可能となった職員）

| 職種    | 男                         | 女                         |
|-------|---------------------------|---------------------------|
| 一般行政職 | 0.0%<br>(取得可能な職員0名、取得者0名) | 0.0%<br>(取得可能な職員0名、取得者0名) |

【参考】内閣府\_第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日 閣議決定）

#### 男性の育児休業取得率

|       | 現状（R元） | 目標    | 期限       |
|-------|--------|-------|----------|
| 国家公務員 | 16.4%  | 30.0% | 令和7年度末まで |
| 地方公務員 | 8.0%   | 30.0% | 令和7年度末まで |

## 7 妻の出産補助休暇及び男性職員の育児参加のための休暇取得率

(令和2年度中に新たに取得可能となった職員)

| 職種    | 妻の出産補助休暇                  | 男性の育児参加のための休暇             |
|-------|---------------------------|---------------------------|
| 一般行政職 | 0.0%<br>(取得可能な職員0名、取得者0名) | 0.0%<br>(取得可能な職員0名、取得者0名) |

### 【参考】人事院\_仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査（令和元年度）の結果 妻の出産休暇及び男性職員の育児参加のための休暇取得率

| 職種    | 妻の出産補助休暇取得 | 男性の育児参加のための休暇 |
|-------|------------|---------------|
| 国家公務員 | 92.4%      | 90.5%         |

### ※職員数の状況 (令和3年4月1日現在)

| 正規職員   | 計   | 男   | 女  | 女性割合  |
|--------|-----|-----|----|-------|
| 一般行政職  | 19人 | 11人 | 8人 | 42.1% |
| プロパー職員 | 5人  | 3人  | 2人 | 40.0% |
| 再任用職員  | 1人  | 1人  | 0人 | 0.0%  |
| 派遣職員   | 13人 | 7人  | 6人 | 46.2% |

## V 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

IVで記載した、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 令和7年度末までの、管理職に占める女性割合を、22.0%以上に維持します。(一般行政職)

※数値目標について

管理職の女性職員の割合は、令和3年4月1日時点で66.7%となっており、数値目標は達成されています。令和7年度末までの管理職の女性職員の割合（市町村並）22.0%以上に維持します。

### 2 令和7年度末までの、係長級以上の女性職員の割合を、40.0%以上に維持します。(一般行政職)

※数値目標について

係長級以上の女性職員の割合は、令和3年4月1日時点で50.0%となっており、数値目標は達成されています。令和7年度末までの係長以上の女性職員の割合（市町村並）40.0%以上に維持します。

【算出】（数字は令和3年4月1日時点の職員数）

- ①係長級以上の職員数は10人でうち女性職員は5人で割合は50.0%。
- ②係長級以上の女性職員の割合を40.0%以上に維持していくためには、4人以上必要。
- ③一般行政職の係長級以上職員は10名で、この内4名は40.0%。

### 3 令和7年度末までに、「妻の出産補助休暇」及び「男性職員の育児参加のための休暇」について、取得対象職員の認知度を100%にします。

※数値目標について

令和2年度に「妻の出産補助休暇」及び「男性の育児参加のための休暇」の取得対象職員は0名でした。今後、取得対象職員に対しては認知度を100%にします。

### 4 令和7年度末までに、「妻の出産補助休暇」を取得する割合及び「男性職員の育児参加のための休暇」を取得する割合を95%にします。

※数値目標について

人事院「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査（令和元年度）」の結果「妻の出産補助休暇」の取得率92.4%、「男性の育児参加のための休暇」の取得率90.5%を参考にこの数値目標を設定しました。

## VI 目標を達成するための取組

V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。

実施に当たっては、次世代育成に係る特定事業主行動計画等と連動し取組を進めます。

### 1 管理職及び係長級の女性割合を高めるために

- (1) 女性職員の管理職及び係長級へ積極的に登用します。
  - ・多様な視点を施策に生かし、住民サービスの向上を図るため、女性職員が政策形成や方針決定に参画できるよう、管理職への積極的な登用を行います。
  - ・高度の知識又は経験を必要とする主任主事等の係員としての豊富な知識や経験は、組織の管理・運営に係る能力や、政策形成に係る知識等の習得につながることから、係長級への積極的な登用を行います。
- (2) 女性職員を多様なポストに積極的に配置します。
  - ・豊富な知識や経験を身につけるため、幅広い業務の経験や能力の養成を意識した人事配置等を行います。
  - ・係員級の段階から、政策形成等の担当部署に配置し、将来的に管理職として仕事を行う意識を醸成します。
- (3) 外部への派遣を含め多様な研修機会等を提供し、能力開発と意欲の向上を図ります。
  - ・女性職員を対象とする外部研修（アカデミー等）への派遣を積極的に行います。
  - ・若年層の段階から、キャリアプランに係る研修機会を提供し、将来的なキャリアアップや仕事への意識向上を図ります。
  - ・管理職、係長級を対象とした、女性の特性を生かした能力発揮や指導スキルを習得する研修機会を提供します。

### 2 男性職員の子育てを支援する休暇の取得率向上のために

- (1) 休暇制度の周知及び取得
  - ・子育て支援ハンドブック等による休暇制度の更なる周知を図ります。
  - ・男性職員の子育てを支援する休暇制度について、チラシ等を作成し、対象となる男性職員に適宜配布を行います。
- (2) 休暇を取得しやすい環境づくり
  - ・有給休暇や夏季休暇と同様に、休暇計画表の配布等により、子育てに関する特別休暇の積極的な取得を促します。
  - ・管理職に対し、父親となる職員が、子どもの出生時などに利用できる休暇を取得できるよう、応援体制の配慮など職場の中で休暇を取得しやすい環境づくりを求めます。
  - ・全職員に対し、育児には家族のサポートだけではなく、職場のサポートが重要なことを周知し、職場の人が該当に当たる場合は、出生時の連続休暇を取得しやすい雰囲気づくりを求めます。



## VII その他

この計画が、法の趣旨に沿うよう、V、VIで掲げた目標、取組以外においても以下の点に留意します。

- (1) 職員一人当たりの超過勤務時間については、次世代育成に係る特定事業主行動計画等と連動し削減に努めます。
- (2) 男性の育児休業については、次世代育成に係る特定事業主行動計画等と連動し、取得促進を図りますが、具体的な目標数値や効果的な取組に関しては、今後の検討課題とし、取得率の高い他自治体等における事例を参考に研究します。
- (3) この計画の対象となる臨時、非常勤職員については、以下の項目以外においても、可能な範囲で現状把握に努め、必要に応じ課題の分析や取組の検討を行います。

また、法の趣旨に沿った休暇制度の導入については、浜田市等の事例を考慮しながら研究します。

### 1 職員数（令和3年4月1日現在）

| 非正規職員        | 計  | 男 | 女 | 女性割合  |
|--------------|----|---|---|-------|
| 会計年度<br>任用職員 | 12 | 4 | 8 | 66.7% |

## VIII 終わりに～計画を実効性のあるものにするために

この計画が法の趣旨に沿い、女性の活躍を推進する上で実効性のある計画となるよう、目標の達成状況や取組の成果等、計画の進捗状況等について、定期的な把握、検証を行います。

また、他団体等において効果的な取組が見られる場合は、導入について検討し、必要に応じ推進委員会において、目標値の修正や取組内容の変更等、計画の見直しについて検討します。

