

国東市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)

< 目 次 >

1. 計画期間
2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等
3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標設定のための状況把握
4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標及び
目標を達成するための取組及び実施時期

国東市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

国東市長
国東市議会議長
国東市教育委員会
国東市選挙管理委員会委員長
国東市代表監査委員
国東市農業委員会会長
国東市消防長
国東市水道事業管理者

国東市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、国東市長、国東市議会議長、国東市教育委員会、国東市選挙管理委員会委員長、国東市代表監査委員、国東市農業委員会会長、国東市消防長、国東市水道事業管理者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月から令和8年3月までの5年間とする。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、国東市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している。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標設定のための状況把握

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、市長部局、市議会事務局、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、消防部局、水道事業部局において、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。

【Ⅰ. 長時間勤務関係】

○職員の各月ごとの平均超過勤務時間（令和元年度実績）

時間外平均	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
本庁	13.6	10.8	11.0	9.3	10.0	9.1	10.4	13.6	11.6	12.0	11.3	15.4
本庁以外	6.5	7.6	5.7	6.6	7.7	7.2	5.8	7.2	5.0	5.9	7.5	4.5

【Ⅱ. 就業継続及び仕事と家庭の両立関係】

○男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況（令和元年度実績）

	対象者数	取得者数	取得率	取得期間の分布状況
男性職員	10	0	0.0%	—
女性職員	8	8	100.0%	8.7月、10.1月、15.0月、15.9月 16.4月、17.7月、18.4月、18.8月

○男性職員の出産補助休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況（令和元年度実績）

	対象者数	取得者数	取得率	合計取得日数の分布状況
出産補助休暇	10	8	80.0%	1.0日、2.0日、3.0日、3.9日 5.4日、6.0日、7.0日、7.0日
育児参加休暇	10	0	0.0%	—

○平均継続勤務年数の男女の差異（令和2年4月1日時点）

男性	女性	差	割合
17.6年	16.7年	0.9年	94.8%

○退職者数における男女の差異

	令和元年度	平成30年度	平成29年度
退職者数	21	20	18
うち女性	9	9	6
女性割合	42.8%	45.0%	33.3%

課長級	44	3	6.8%	44	5	11.4%	44	6	13.6%	△6.8%
課長補佐級	15	9	60.0%	18	6	33.3%	14	3	21.4%	38.6%
係長級	69	8	11.6%	67	9	13.4%	65	11	16.9%	△5.3%

4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標及び目標を達成するための取組及び実施時期

当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次の通り目標を設定する。

なお、この目標は、市長部局、市議会事務局、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、消防部局、水道事業部局において、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。

また、掲げた目標数値の達成に向け、それぞれに掲げる取り組みを実施する。

○男性職員の育児休業・部分休業及び配偶者出産休暇の取得について

各種休業・休暇取得推進のため、育児休業及び部分休業を取得した経験のある職員の体験談等を収集し、また子どもの出産・育児期間における特別休暇等の情報を併せて職員に提供する。また、管理職に対して休暇を取得しやすい環境づくりを目標とした研修を実施する。これにより、男性職員の育児休業又は部分休業取得者を毎年最低1人以上、出産補助休暇の取得割合を100%にすることを目標とする。

○採用者数に占める女性の割合について

直近3年間の職員割合は、女性の割合が平均して約30%となっている。

採用試験については、ホームページによる若手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周知してきた。令和3年度からはさらに仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介を行い、女性が応募しやすい環境を整え、より多くの女性が関心を持てる広報を行う。

今後も、性別に関わらず能力や適性を基準に、優秀な人材の確保に向けた取り組みを行い、応募者、採用者に占める女性の割合は40%を目標とする。

○管理職に占める女性職員の割合について

令和2年度の課長級職員に占める女性割合は6.8%となっている。

令和3年度から、係長・課長補佐・課長の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ことにより、令和7年度までに、課長級職員に占める女性割合を10%以上にすることを目標とする。