

**精華町における
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4月1日

精 華 町

精華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
精華町長
精華町議会議長
精華町教育委員会
精華町消防本部消防長

精華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、精華町長、精華町議会議長、精華町教育委員会、精華町消防本部消防長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. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

精華町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画の目標達成に向け、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・評価等を行い、その内容を年に1回公表する。

なお、本計画は精華町に勤務する一般職員、再任用短時間勤務職員を対象とするが、会計年度任用職員についても、本町の条例・規則等により定められた休暇制度等の範囲内で各種の取り組みを進めることとする。

3. 女性職員の活躍の推進に関する状況把握、分析

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、本町における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。

①女性の採用試験の受験者の割合（一般事務職）

項目	数値目標	H 2 8	H 2 9	H 3 0	R 1	R 2
女性の採用試験の受験者の割合（一般事務職）	50%以上	33.3	39.1	29.5	37.2	40.7

参考

項目	数値目標	H 2 8	H 2 9	H 3 0	R 1	R 2
女性職員の採用割合（一般事務職）	なし	<u>36.4</u>	<u>50.0</u>	<u>37.5</u>	<u>37.5</u>	33.3

※女性の採用試験の受験者の割合を超えている数値には、下線表記をしている。

数値目標には届かなかったものの、参考に掲げた数値のとおり、5か年中4か年で、女性職員の採用割合が女性の採用試験の受験者の割合を超えており、女性職員の採用を積極的に行っている。

今後も、女性の採用試験受験者の割合を増やせるよう工夫していく必要がある。

②管理的地位にある職員に占める女性割合

項目	数値目標	H 2 8	H 2 9	H 3 0	R 1	R 2
管理的地位にある職員に占める女性割合	20%以上	7.5	7.3	9.3	13.6	17.0

数値目標には届かなかったが、順調に数値が向上しており、管理的地位にある職員に女性の登用を積極的に行った。

今後も、着実に人材育成を進めていく必要がある。

③課長補佐・係長職の女性職員の割合

項目	数値目標	H 2 8	H 2 9	H 3 0	R 1	R 2
課長補佐・係長職の女性職員の割合	30%以上	27.1	28.4	29.5	31.7	28.1

※数値目標を達成している数値には、網掛けをしている。

順調に数値が向上し、令和元年度には目標を上回っており、課長補佐・係長職の女性職員の登用を積極的に行っていることが表れている。

なお、令和2年度に数値が下がった要因として、課長補佐級の女性職員を5人、管理職に登用したことによる影響であり、今後も着実に人材育成を進めていく必要がある。

④職員の年次休暇の年間平均取得日数

項目	数値目標	H 2 8	H 2 9	H 3 0	R 1	R 2
職員の年次休暇の年間平均取得日数	10日以上	8.1	8.6	9.1	8.8	9.0

数値目標には届かなかったが、全体として、数値の向上が表れている。

今後も、安定的に目標達成できる環境を構築していく必要がある。

⑤育児休業を取得する男性職員の割合

項目	数値目標	H 2 8	H 2 9	H 3 0	R 1	R 2
育児休業を取得する男性職員の割合	10%以上	9.1	0.0	0.0	0.0	22.2

※数値目標を達成している数値には、網掛けをしている。

令和2年度に数値目標を上回った。しかし、今後も育児休業を取得する男性職員が続くかどうかは、不透明な状況であるため、安定的に目標達成できる環境を構築していく必要がある。

⑥男性職員の配偶者の出産、育児参加のための休暇の取得割合

項目	数値目標	H 2 8	H 2 9	H 3 0	R 1	R 2
男性職員の配偶者の出産、育児参加のための休暇の取得割合	100%継続	100	100	100	100	88.9

※数値目標を達成している数値には、網掛けをしている。

安定して、数値目標の100%を継続していたが、令和2年度に数値が下がった。

今後は、安定的に100%を維持・継続していく必要がある。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

3. での分析を踏まえ、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。

- ① 令和7年度までに、女性の採用試験の受験者の割合（一般事務職）を、50%以上にする。
- ② 令和7年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、20%以上にする。
- ③ 令和7年度までに、課長補佐・係長職の女性職員の割合を、30%以上にする。
- ④ 令和7年度までに、職員の年次休暇の年間平均取得日数を、10日以上にする。
- ⑤ 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10%以上にする。
- ⑥ 令和3年度以降も、男性職員の配偶者の出産、育児参加のための休暇の取得割合100%を継続する。

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

4. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、町長部局、議会事務局、教育委員会、消防本部において、改善すべき事情について重要なものを掲げている。

- ① 引き続き、女性の採用試験受験者数を増やすため、近隣女子大学に募集要項等を配布する。
- ② 引き続き、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）への派遣を行う。

- ③ 引き続き、各種両立支援制度（育児・介護・配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）に関する情報を取りまとめ、職員が事務支援システムで常時閲覧できる状態を継続する。
- ④ 引き続き、男性の育児参画を推進することを目標に掲げ、男性職員の育児休業や看護休暇の積極的な取得を促す。
- ⑤ 引き続き、毎週水曜日をノー残業デーとして再徹底するとともに、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する。
- ⑥ 年次有給休暇の具体的な取得日数の目標や取得期間を設定するなど、取得を促進する。
- ⑦ 妊娠中の職員について、業務分担の見直しや時間外勤務の制限など、健康や安全に配慮する。

(以上)