

女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画（第2期）

令和3年4月

大淀町

大淀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
大 淀 町 長
大 淀 町 議 会 議 長
大 淀 町 教 育 委 員 会
大 淀 町 上 下 水 道 事 業 管 理 者

近年、自らの意志によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっている現状に鑑み、平成 27 年 9 月 4 日に「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。）が施行されました。

この法律において、地方公共団体は、行政機関の立場として女性の活躍推進に取り組むとともに、一事業主の立場として、所属する女性職員の活躍推進を図るために行動計画を策定し、一定期間で集中的かつ計画的に取り込むこととされています。

大淀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、法第 19 条に基づき、大淀町長、大淀町議会議員、大淀町教育委員会、大淀町上下水道事業管理者が策定する特定事業主行動計画です。

人口減少社会を迎える中で、本町の持続的成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、最大の潜在力である「女性の力」が必要不可欠です。女性が仕事と家庭を両立できるような環境の整備を進めるとともに、キャリア形成を図りその能力を遺憾なく発揮できる仕組みを構築することで、行政が直面する様々な課題の解決を主導する人材の層を厚くし、暮らしやすい社会づくりを目指します。また、女性のみならず、男性も意識の変革を図ることで、職員全員が多様な生き方や働き方を選択し、健康で豊かな生活を送ることのできる「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の実現を目的として、本計画を策定します。

1. 計画期間

本計画は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間としています。また、本計画は、必要に応じて見直します。

2. 対象

本計画は、町長部局、町議会事務局、教育委員会、上下水道事業管理者に所属する全職員を対象とします。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

- (1) 計画を効果的かつ継続的に推進するため、町長部局内の総務課が主体となり、各所属の長等、人事担当及び男女共同参画担当と適宜連携を図り、女性の職業生活における活躍を効果的に推進します。
- (2) 計画の内容等について管理職やその他の職員に対し情報提供を行います。
- (3) 年度ごとに本計画に基づく取り組みの実施状況、数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行います。
- (4) 公務に期待される能力を有する女性を幅広く採用できるよう、採用試験の女性受験者・合格者数の拡大に向け、積極的な広報活動並びに情報提供を実施します。

4. 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、町長部局、町議会事務局、教育委員会、上下水道事業管理者の全部局において、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いました。課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定することとします。

なお、この目標は、町長部局、町議会事務局、教育委員会、上下水道事業管理者の全部局における共通した目標として位置づけ、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ます。

【1】男性職員の育児参加の促進

- ① 令和7年度までに、育児休業を取得する男性職員を1人以上にする。
- ② 令和7年度までに、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を、対象の男性職員が取得できるようにする（取得率70%の達成）。

●男女別の育休取得率・平均取得日数（令和2年度実績）

男 性	町長部局	議会事務局	教育委員会	水道部局	合計
配偶者が出産した男性職員数	1	0	0	0	1
育休取得男性職員数	0	0	0	0	0
取得率	0.00%	—	—	—	0.00%
育休取得期間男性合計日数	0	0	0	0	0
育休取得男性職員数	0	0	0	0	0
平均取得日数	—	—	—	—	—

女 性	町長部局	議会事務局	教育委員会	水道部局	合計
出産した女性職員数	1	0	1	0	2
育休取得女性職員数	1	0	1	0	2
取得率	100%	—	100%	—	100%
育休取得期間女性合計日数	—	0	0	0	—
育休取得女性職員数	—	0	0	0	—
平均取得日数	—	—	—	—	—

※育休取得率については、出産があった年度にて報告する。

※育休平均取得日数については、育児休業を終了した年度に全日数分を報告する。

●男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率・平均取得日数（令和2年度実績）

男 性	町長部局	議会事務局	教育委員会	水道部局	合計
制度利用可能男性職員数	1	0	0	0	1
制度利用男性職員数	0	0	0	0	0
取得率	00.00%	—	—	—	00.00%
制度利用男性合計日数	0	0	0	0	0
制度利用男性職員数	0	0	0	0	0
平均取得日数	0	—	—	—	0

※取得率については、制度が利用可能な職員に占める実際の制度利用者の割合を持って算出する。

※平均取得日数については、把握期間内における実際の休暇取得期間ではなく、申請ベースの休暇予定期間を基に算出する。

【2】女性職員の管理的地位への登用

- ① 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、15%以上にする。
- ② 令和7年度までに、課長補佐級にある職員に占める女性割合を、30%以上にする。

●管理職の女性割合（令和2年度実績）

	町長部局	議会事務局	教育委員会	水道部局	合計
全体の管理職数	17	1	4	3	25
女性の管理職数	3	0	0	0	3
割合	17.65%	0.00%	0.00%	0.00%	12%

※本庁課長相当職以上の職員を対象とする。ただし、管理職手当が支給されない職員を除く。

●各役職段階の職員の女性割合（令和2年度実績）

	係長	課長補佐	課長	部長・次長	合計
全体の各段階職員数	26	35	17	8	86
女性の各段階職員数	18	10	3	0	31
割合	69.23%	28.57%	17.65%	0.00%	36.05%

※各役職段階は、本庁係長相当職、本庁課長補佐相当職、本庁課長相当職及び部局長・次長相当職の4段階とする。

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り組み及び実施時期

4. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向けて、次に掲げる取り組みを実施することとします。

なお、この取り組みは、町長部局、町議会事務局、教育委員会、上下水道事業管理者における共通した取り組みとして位置づけ、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ます。

【1】男性職員の育児参加の促進

出産や育児は、女性のみならず男性にとっても貴重な経験となります。また、家庭生活への父親の積極的な関与は、家族に安心感や充実感をもたらします。しかし、育児参加のための休暇や育児休業を男性が取得することへの抵抗感や不安から、男性の育児参加が進んでいるとは言いがたいのが現状です。女性が社会に出て活躍するためには、配偶者である男性の協力が必要不可欠であることから、次に掲げる項目に取り組み、男性の積極的な

育児参加を促進します。

- (1) 休暇制度の周知を徹底するとともに、対象職員に対して積極的な働きかけを行い、制度を利用しやすい風土の形成に努めます。
- (2) 管理職にある職員の意識改革を図り、育児休業等の制度を利用したことによって昇格や昇給に不利益となることのないよう厳重に取り扱います。
- (3) 育児休業中の職員に対して担当業務や所属の業務に関連した情報の提供を行い、職場復帰支援のための各種研修や講座への参加を推進するなど、支障をきたすことなく円滑に職場復帰できる環境を整えます。

【2】女性職員の管理的地位への登用

大淀町における女性の管理職数は3名で、女性割合は12%と低い状況にあります。管理的地位にある職員の女性割合を高めるためには、次位となる課長補佐級や係長級に属する人材を計画的に育成し、登用していく必要があります。女性がその能力を発揮して活躍できる職場づくりを目指して、次に掲げる取り組みを実施していきます。

- (1) 職員の意欲と能力の把握に努め、育児中などの家庭環境に関わらず、個人の経験を積み重ねることができるような人事異動や人員配置に努めます。
- (2) 課長補佐級や係長級に属する女性職員に対し、研修や会議への積極的な参加を促し、スキルアップの機会を提供するとともに、管理職となるべき素養の育成を図ります。
- (3) 出産・育児や介護等により長期間休業した職員が、滞りなく復職できるような支援体制を整え、キャリア中断の不安を払拭し、就業を継続しやすい職場環境の整備を行います。