

女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画

令和2年4月

平群町役場

平群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2年4月1日

町長

議会議長

選挙管理委員会

代表監査委員

農業委員会

水道事業管理者

教育委員会

平群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等の一部改正する法律（令和元年法律第24号。以下「改正法」という。）第19条に基づき、町長、町議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会、水道事業管理者及び教育委員会（以下「町長等」という。）が策定する特定事業主行動計画である。改正法により事業主行動計画指針の一部が改正されたことに伴い本計画の変更を行った。

1. 計画期間

本計画の期間は、法の有効期間である平成28年4月1日から令和8年3月31日までの内、平成28年4月から令和2年3月31日までの第1期計画に続いて、令和2年4月1日から令和6年3月31日までの4年間の第2期計画とする。

（平群町第2次男女共同参画プラン到達年度である令和5年度とした）

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、女性職員活躍推進委員会（男女共同参画推進本部が兼ねる）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

改正法第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（令和元年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、町長等において、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。女性活躍に向けた公務部門における課題として、特に長時間勤務の是正などの働き方改革、性別に関わりない職務の機会付与と適切な評価に基づく登用及び男性の家庭生活（家事、育児等）への参加促

進に取り組む必要があるとした。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、町長等において、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。

項 目		現 状	成果目標
① 役場における女性管理職の割合 (平群町第2次男女共同参画プラン)		17.8% (令和2年度)	35% (令和5年度)
② 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	係長相当職	59.1% (令和2年度)	60%以上 (令和5年度)
	主幹相当職	25.0% (令和2年度)	40%以上 (令和5年度)
	課長相当職	0% (令和2年度)	16%以上 (令和5年度)
③ 男性職員の配偶者出産休暇*1及び育児参加のための休暇*2取得率及び平均取得日数 (子育て共同プラン)		*1 100%・3日 *2 100%・3日 (令和元年度)	*1 100%・3日 *2 100%・5日 (令和5年度)
④ 男性の育児休業取得者数		0人	100%
⑤ 年次有給休暇取得日数 (子育て共同プラン)		10.4日	12日
⑥ 年始有給休暇取得日数が5日に満たない職員の割合		22.7% (令和元年度)	0% (令和5年度)

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及び実施時期

3. 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。

① 女性管理職の割合の増加に向けて (平群町第2次男女共同参画プラン)

② 役職段階にある職員に占める女性職員の割合の増加に向けて (平群町第2次男女共同参画プラン)

令和2年度より人事、財務、企画担当等多様なポストへの配置等、職域や活躍の場を拡大します。

また将来、指導的地位を担うことが期待される人材を育成するため、職階に対応した研修の実施及びアカデミー等外部研修への派遣等必要な研修機会を付与するなど男女を問

わず計画的育成を行います。また、出産・子育て期などの女性のライフステージに応じて計画的な育成方針を立てるなど柔軟な人事管理に取り組みます。

あわせて女性の昇進意欲についての調査等による把握を行い、その対応についても取り組みを進めます。

④ 男性職員の育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数の増加に向けて（子育て共同プラン…次世代育成支援法に基づく平群町第3次特定事業主行動計画）

子育て共同プランにおいて男性職員の育児休業、育児のための部分休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇、介護休暇等取得を促進しているところです。配偶者出産休暇や育児参加のための休暇は取得が進みましたが、育児休業については、平成29年度以降取得はありませんので、子の出産が見込まれる男性職員の把握につとめ、特別休暇を含めた育児休業取得計画について所属長及び人事担当課と相談できる体制をとり、家族、本人のニーズに対応して効果的に取得できるように支援します。また周囲のサポート体制や代替要員の確保を図り気兼ねなく育児休業等を取得できる職場環境の整備を図ります。

⑤ 年次有給休暇取得日数の増加、年間取得日数が5日未満の職員割合の減少にむけて

職員労働組合との協定に基づき令和元年7月より年間7日以上年次有給休暇の取得を促しています。計画的な取得を適宜促すことと、担当不在時にも対応できるよう職場内での相互の業務理解を深めるなどで職員がお互いに安心して休暇を取得できるように業務管理及び人事管理を行います。

以上の取組を進めることにより、数値目標達成に向けて取り組むとともに、その他の女性職員の活躍が、本町の一層の活性化等に資するように各種取り組みを推進します。

(以上)

平成 28 年度～令和元年度の状況

項 目		目標	H28	H29	H30	R元
役場における女性管理職の割合		30%	21.3	20.4	25.6	17.8%
各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	係長	50%以上	57.1	57.1	61.1	59.1%
	主幹	40%以上	30.3	30.3	32.4	25.0%
	課長	10%以上	0	0	0	0%
男性職員の配偶者出産休暇		100% 2日	0	0	66.7 1.3日	100% 3日
育児参加のための休暇		100% 3日	0	0	75% 2.4日	100% 3日
男性の育児休業取得者数		—	0	1人 50%	0	0
年次有給休暇取得日数		12日	9.1日	9.9日	10.4日	10.4日
有給休暇取得日数が5日に満たない職員の割合		—	—	26.2%	20.7%	22.7%