

中之条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

中之条町長
中之条町議会議長
中之条町選挙管理委員会
中之条町代表監査委員
中之条町公平委員会
中之条町農業委員会
中之条町教育委員会

1 はじめに

平成27年8月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が成立しました。この法律は、近年、自らの意思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ことに鑑み、作られました。

国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければなりません。

このような考え方から、国や地方公共団体等を「特定事業主」と定め、女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和の推進に積極的に取り組むための計画（特定事業主行動計画）を策定するよう求めています。

令和元年12月には国の基本方針である、「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」が改正されました。

これを踏まえ、中之条町では本計画の見直しを行いました。

2 計画の位置づけ

中之条町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主計画（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、中之条町長、中之条町議会議長、中之条町選挙管理委員会、中之条町代表監査委員、中之条町公平委員会、中之条町農業委員会、中之条町教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

3 計画の期間

法は令和7年度までの時限立法となっており、本計画の期間は前回の計画期間5年間を受け、引き続き令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

4 計画の推進体制

中之条町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため中之条町行動計画策定・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ます。

5 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第15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、中之条町長、中之条町議会議長、中之条町選挙管理委員会、中之条町代表監査委員、中之条町公平委員会、中之条町農業委員会、中之条町教育委員会において、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いました。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します。

- ・ 令和7年度まで、採用した職員に占める女性職員の割合を40%～60%で維持します。（令和元年実績（55.5%））
- ・ 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令和元年度の実績（30.0%）より10.0%引き上げ、40.0%以上にします。
- ・ 令和7年度までに、本庁係長相当職（管理職を除く）以上の女性職員の割合を令和元年度の実績（27.8%）より7.2%引き上げ、35.0%以上にします。
- ・ 令和7年度まで、女性職員の育児休業の取得率100%を維持します。（令和元年度の実績100%）
- ・ 令和7年度までに、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇について、令和元年度の実績（52.3%）より20.0%以上引き上げ、80.0%以上にします。
- ・ 令和7年度までに、職員の平均時間外勤務時間を、令和元年度の実績（月9.6時間）より0.5時間以上縮減し、月9時間以下にします。
- ・ 令和7年度までに、職員の年次休暇の平均取得日数を、令和元年度の実績（9.5日）より0.5日引き上げ、10日以上にします。

6 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

5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。

- ・ 職員採用において、経験者採用や再雇用を含め、女性の積極採用を推進します。
- ・ 多様で柔軟な発想・意思決定を促すために、意思決定の場への女性の参画が不可欠であるため、女性の管理職及び係長以上の職に積極的に配置し、もって職員の昇進意欲の向上、キャリア形成に努めます。
- ・ 女性職員を対象とする研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への参加を推進します。
- ・ 配偶者である男性の家事・育児への参画度合いが、女性の活躍推進に繋がること、さらに男性本人が家事・育児や介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上、多様な価値観の醸成に繋がり、職場における視野を広げるなど、有用であることから、育児休業を含めた妻の出産休暇や、男性の育児参加に係る休暇等の取得を推奨します。

- 人事異動により適正な人員配置や各所属において、各職員の業務量の平準化など効率的な業務を図るとともに、安易に時間外勤務が行われることがないよう、管理職を始めとする職員全体で縮減の重要性について更に認識するための意識啓発を継続して行います。
- 年次休暇や育児休業、育児参加に係る休暇等の取得を促進するために、安心して制度が利用でき、復職しやすい雰囲気を作るよう、職場全体に制度の周知・理解を求め、意識向上を図ります。