

# 扶桑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3月31日

扶 桑 町 長  
扶 桑 町 議 会 議 長  
扶桑町代表監査委員  
扶桑町選挙管理委員会  
扶 桑 町 農 業 委 員 会  
扶 桑 町 教 育 委 員 会

扶桑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15条に基づき、扶桑町長、扶桑町議会議長、扶桑町代表監査委員、扶桑町選挙管理委員会、扶桑町農業委員会、扶桑町教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

## 1. 計画期間

この法の期限は、令和7年度末までの時限立法であることから、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、本来であれば扶桑町長部局、扶桑町議会事務局、扶桑町監査委員事務局、扶桑町選挙管理委員会事務局、扶桑町農業委員会事務局、扶桑町教育委員会事務局（以下「各部局等」という。）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すべきところであるが、前回の計画において、すべての職員を一般行政職（保育士）、一般行政職（保育士以外）、技能労務職の3つの職種のみとまりに分け、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握、分析を行い目標を設定したことから、今回も同様の方法で行う。

なお、各部局等の全体に共通する目標であって、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った結果、次の目標を掲げる。

### 各部局等共通

- ①令和8年度までに、保育士以外の一般行政職における管理的地位にある職員に占める女性割合を、10%に引き上げる。
- ②令和8年度までに、保育士以外の一般行政職における主幹級の女性職員の割合を、30%に引き上げる。
- ③令和8年度までに、平均継続勤務年数の男女差異を、82.1%に引き上げる。
- ④令和8年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を30%以上にする。

⑤令和8年度までに、制度が利用可能な男性職員の育児参加のための休暇の取得率を100%にする。

### 3. 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

女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するため、次に掲げる取組を実施する。また、必要に応じて新たな取組を実施する。

- ①女性職員を人事・財政・企画等、多様なポストに積極的に配置し、将来のキャリアアップに必要とされる重要な職務経験を積ませ登用につなげる。
- ②管理職の意識変革を促すとともに、女性職員の活躍及び男女のワーク・ライフ・バランスを進め、限られた時間を効率的に活かすことを重視する管理職が人事評価において適切に評価されるよう取り組む。
- ③育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や、所属職場との連絡態勢の確保等の必要な支援を行う。又、定期的な情報の提供や意向を調査しスムーズな職場復帰につなげる。
- ④女性職員のみを対象とする市町村アカデミー等の外部研修への派遣を行う。
- ⑤育児休業及び育児参加のための休暇の取得の促進に向けて、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の情報をまとめ、電子掲示板等で常時閲覧できる状態にして、職員に周知する。また、子どもが生まれたときに男性職員に対して支援制度を周知し休暇等の取得をめざす。
- ⑥時間外が多い部署の状況調査を行い、時間外の軽減に対する施策を実施する。また、専門職の職員においては、人員不足も原因があると考えられるので職員の募集方法の見直しなどを実施する。
- ⑦年次有給休暇の取得状況を調査し、取得日数が少ない職員には取得を促す。