

田子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日策定

田 子 町 長

田 子 町 議 会 議 長

田 子 町 代 表 監 査 委 員

田 子 町 選 挙 管 理 委 員 会 委 員 長

田 子 町 教 育 委 員 会 教 育 長

田 子 町 農 業 委 員 会 会 長

田子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、田子町長、田子町議会議長、田子町代表監査委員、田子町選挙管理委員会委員長、田子町教育委員会教育長、田子町農業委員会会長が策定する特定事業主行動計画です。

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年間とします。

2. 計画の推進

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・評価等を実施し、必要に応じて見直しを行いながら、計画の推進を図っていきます。

3. 平成28年度から令和2年度までの特定事業主行動計画の実施状況

【女性職員の管理職登用率】

- ・ 目標値 管理職登用率30%
- ・ 達成値 平成27年度 女性の管理職登用率 7.9%
令和2年度 女性の管理職登用率 11.1%
- ・ 本計画策定時より3.2ポイント増加しましたが、目標値に到達しませんでした。

【男女別の育児休業取得率】

- ・ 目標値 男性職員 10%（子どもの出生時における5日以上の連続休暇の取得含む）
女性職員 100%
- ・ 達成値 平成27年度 男性の取得率 0%
女性 100%
令和2年度 男性の取得率 0%
女性 100%
- ・ 女性職員の育児休業取得率は対象者全員の取得を達成しており、体制が安定しています。一方男性職員の育児休業取得率は、年度によって育児休業取得の対象に該当する職員がいない状況や、体制の構築不足もあり、目標値に到達しませんでした。

4. 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、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。

【配置・育成・教育訓練及び登用】

- （1） 令和8年度までに、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を30%にします。
- （2） 令和8年度までに、女性職員の研修受講率を15%にします。

【仕事と家庭の両立】

- （1） 令和8年度までに、男性職員の育児参加休暇の取得割合を10%にします。
- （2） 令和8年度までに、男性職員の育児休業休暇の取得割合を10%にします。

5. 女性職員の活躍の躍進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

4で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を令和3年度から実施します。

【配置・育成・教育訓練及び登用】

- （1） 女性職員のキャリア形成の意欲と資質の把握に努め、職務経験や業務の配置・分布については男女間の均衡化を図り、本人の意思・意欲を考慮・反映しながら女性職員のキャリアアップ・管理職の登用を推進する。

(2) キャリア形成の支援

女性職員のキャリア形成支援に係る研修の参加機会の確保に努め、参加の推進に努めます。

【仕事と家庭の両立】

(1) 職場における性別役割分担意識を解消するとともに、慣習となっている業務時間外の業務について見直しを行い、仕事と家庭生活の両立を図ることができる職場環境の構築に努めます。

(2) 男性職員の育児参加休暇・育児休業休暇取得の促進に向けて、男性職員が休暇を取得しやすい環境の構築に努めます。