

女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画

令和5年4月

(一部改正：令和5年8月)

住 田 町

住田町教育委員会

住 田 町 議 会

住田町農業委員会

住田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5年4月1日
(一部改正:令和5年8月7日)
住田町長
住田町教育委員会
住田町議会議長
住田町農業委員会

住田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8条に基づき、住田町長、住田町教育委員会、住田町議会議長及び住田町農業委員会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5年4月1日から令和7年3月31日までの2年間とします。

※ 次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画（計画期間：令和5年4月1日から令和7年3月31日まで）と整合性を図りながら、本計画を推進するものです。

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、課長等会議において、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ます。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第8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一般事業主行動計画等に関する省令（平成27年厚生労働省令第162号。以下「省令」という。）第2条に基づき、町長部局、町教育委員会事務局、町議会事務局及び町農業委員会事務局において、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は、次のとおりです。

(1) 省令第2条に基づく把握項目の分析結果

① 採用した職員に占める女性の割合（一般事務職）

期 間	採用職員数	女性採用職員数	女性採用職員の割合
令和2年度	4人	3人	75.0%
令和3年度	5人	2人	40.0%
令和4年度	7人	2人	28.6%
合 計	16人	7人	43.8%

② 離職の男女の差異（自己都合により退職した人数）

期 間	男性職員数	女性職員数	合 計
令和2年度	0人	0人	0人
令和3年度	2人	4人	6人
令和4年度	3人	2人	5人
合 計	5人	6人	11人

③ 男女別の職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間（令和3年度・一般事務職）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
男 性	9.2h	9.9h	13.5h	18.1h	11.3h	10.3h
女 性	4.8h	5.6h	7.3h	11.7h	11.1h	9.3h
全 体	7.6h	8.4h	11.2h	15.8h	11.2h	9.9h
	10月	11月	12月	1月	2月	3月
男 性	28.7h	13.2h	9.8h	12.6h	11.0h	17.9h
女 性	25.0h	6.7h	4.1h	6.5h	6.9h	14.3h
全 体	27.3h	10.8h	7.7h	10.4h	9.5h	16.6h

④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和4年4月1日現在）

管理職数	男性管理職 職員数	男性管理職 登用率	女性管理職 職員数	女性管理職 登用率
12人	9人	75.0%	3人	25.0%

⑤ 各役職段階に占める女性職員の割合（令和4年4月1日現在）

区 分	級に該当する 主な職務	全体職員数	男性職員数	女性職員数	女性職員の 割合
1級	主事	19人	14人	5人	26.3%
2級	主事	11人	6人	5人	45.6%
3級	係長	20人	14人	6人	30.0%
4級	課長補佐	10人	9人	1人	10.0%
5級	課長、課長補佐	12人	9人	3人	25.0%
6級	課長	4人	4人	0人	0.0%
合 計		76人	56人	20人	26.3%

※ 本表においては一般行政職の職員のみ抽出している。

⑥ 男女別の育児休業取得率

期 間	育児休業対象者		育児休業取得者	取得率
令和2年度	男性職員	1人	0人	0.0%
	女性職員	3人	3人	100.0%
令和3年度	男性職員	1人	0人	0.0%
	女性職員	5人	5人	100.0%
令和4年度	男性職員	3人	2人	66.7%
	女性職員	0人	0人	- %
合 計	男性職員	5人	2人	40.0%
	女性職員	8人	8人	100.0%

※「育児休業対象者」とは、対象の期間に新規で対象者となった者

※「育児休業取得者」欄の人数は、翌年度以降に取得した者を含む

⑦ 男性職員の配偶者出産休暇取得率

期 間	休暇取得対象者	休暇取得者	休暇取得率
令和2年度	1人	1人	100.0%
令和3年度	1人	0人	0.0%
令和4年度	3人	3人	100.0%
合 計	5人	4人	80.0%

(2) 分析結果に基づく目標設定

上記分析結果に基づき、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。なお、この目標は、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男性職員の配偶者出産休暇の取得

計画期間中において、配偶者出産休暇の対象となる男性職員すべてが、休暇を取得するようにします。

②管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

令和7年度までの期間は、各役職段階に占める女性職員の割合を考慮し、令和4年度の実績である25%以上を維持します。

③男性職員の育児休業の取得

男性職員の育児休業取得率については、令和4年度の実績が、従来の政府目標であった令和7年度までに30%以上を達成しているところだが、令和5年6月13日付け閣議決定「こども未来戦略方針」により設定された新たな政府目標を踏まえ、令和7年度までに1週間以上の取得率を85%以上、令和12年度までに2週間以上の取得率を85%以上とするため、令和4年度の実績である66.7%以上を維持します。

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. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標」で掲げた数値目標その他の目標達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

(1) 男性職員の配偶者出産休暇の取得に向けた取り組み

対象となる男性職員のみならず、すべての職員に制度の周知を図りながら、配偶者出産休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めます。

また、対象となる男性職員には、人事担当課において、取得に向けた働きかけを行います。

(2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合の向上に向けた取り組み

管理職候補となるべき女性職員の育成を図るため、対外折衝、危機管理等マネジメント能力が必要とされるポストに、これまで以上に積極的に配置します。

また、女性職員を対象とする研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）の受講を通じて、女性職員の資質の向上を図るとともに、その意識改革に努めます。

(3) 男性職員の育児休業の取得に向けた取り組み

対象となる男性職員のみならず、すべての職員に制度の周知を図りながら、育児休業を取得しやすい職場環境づくりに努めます。

また、対象となる男性職員には、人事担当課において、取得に向けた働きかけを行います。