

女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画(御嵩町)

御 嵩 町
御 嵩 町 議 会 議
御 嵩 町 教 育 委 員 会
御 嵩 町 選 挙 管 理 委 員 会
御 嵩 町 代 表 監 査 委 員
御 嵩 町 農 業 委 員 会

令和8年4月1日

御嵩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 8 年 4 月 1 日
御 嵩 町 長
御 嵩 町 議 会 議 長
御 嵩 町 教 育 委 員 会
御 嵩 町 選 挙 管 理 委 員 会
御 嵩 町 代 表 監 査 委 員
御 嵩 町 農 業 委 員 会

御嵩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 19 条第 1 項に基づき、御嵩町、御嵩町議会、御嵩町教育委員会、御嵩町選挙管理委員会、御嵩町代表監査委員、御嵩町農業委員会が平成 28 年に策定した特定事業主行動計画である。令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までを計画期間とする前計画の期間が満了したため、これまでの実績を基に数値目標を見直し、取組のさらなる充実を図るために改訂する。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 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 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第 2 条に基づき、御嵩町長部局、御嵩町議会事務局、御嵩町教育委員会、御嵩町選挙管理委員会、御嵩町代表監査委員、御嵩町農業委員会において、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った。当該課題分析の結果及び御嵩町第 5 次男女共同参画プランの数値目標を踏まえ、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。

(1) 女性職員の活躍

係長職（課長補佐、係長、副室長、所長）以上の女性職員の割合

	R 7 目標値	R 7 実績値	新目標値
係長職以上	13.2%（7人）以上	20.3%（13人）	29.5%

係長職以上の女性職員の割合は目標値の13.2%（7人以上）を達成している。令和5年度以降、能力本位の登用を推進し係長職以上の女性職員の割合は増加しており、今後も係長職以上の女性職員の登用を進めるために家庭や仕事を両立しながらキャリア形成を行うことができる職場環境の整備や人員配置を行う。

目標：係長職（課長補佐、係長、副室長、所長）以上の女性職員の割合を令和12年度までに29.5%とする。

(2) 男性職員の育児参加

男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇、育児休業の取得割合

	R 7 目標値	R 6 実績値	新目標値
配偶者出産休暇	80%以上	80%	100%
育児参加休暇	50%以上	100%	100%（維持）
育児休業	80%以上	80%	85%

男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇、育児休業の取得率は目標値を達成している。取得率は年々増加傾向にあり男性職員の育児参加に対する認識が広がっているといえる。今後も休暇制度の積極的な利用促進を図る必要がある。

目標：
・制度利用が可能な男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得割合を令和12年度までに配偶者出産休暇100%、育児参加休暇100%を維持する。
・男性職員の育児休業取得率を令和12年度までに85%とする。

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及び実施時期

前項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。

なお、この取組は、御嵩町長部局、御嵩町議会事務局、御嵩町教育委員会、御嵩町選挙管理委員会、御嵩町代表監査委員、御嵩町農業委員会において、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。

【取組】

係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。	継続
女性職員に対する多様なロールモデル・キャリアパス事例の紹介や、メンター制度を導入・実施する。	継続
女性職員のみ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）への派遣を行う。	継続
育児や介護等と仕事が両立できるよう、介護休業、部分休業等多様な働き方と休業の制度を整備し、周知徹底を行う。	継続
組織として、イクメン・イクボス宣言など男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げる。	継続
育児休業等の両立支援制度を利用したことのみによって、昇格・昇任に不利益とならないよう取扱いを行う。	継続

【用語解説】

ロールモデル：自分にとって具体的な行動や考え方の模範となる人物。

キャリアパス：ある職位に就くまでにたどることとなる経験や順序。

メンター制度：配属部署における上司とは別に、指導・相談役となる先輩職員が新入職員をサポートする制度。

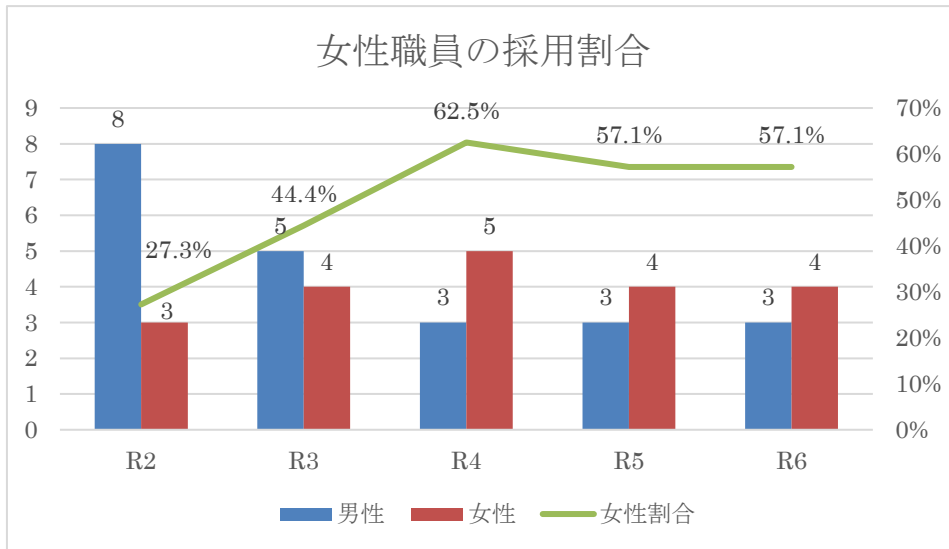
イクメン：育児をする男子（メンズ）の略語。

イクボス：男性職員や部下の育児参加に理解のある経営者（ボス）や上司のこと。

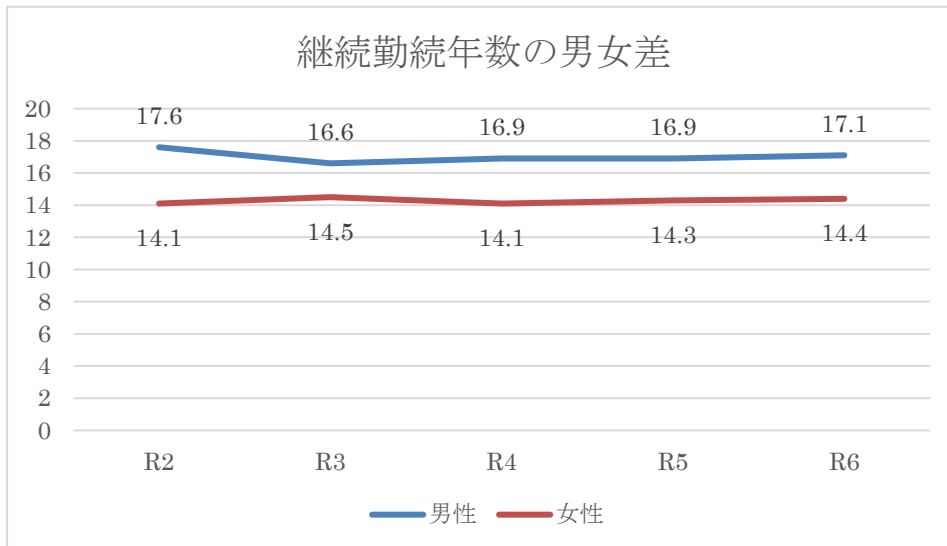
※参考

【女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析】

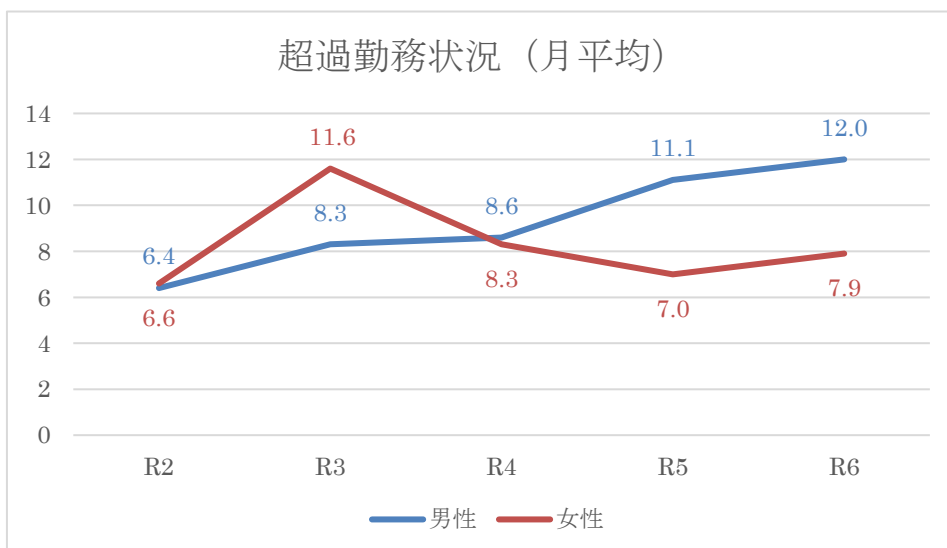
1 採用の女性割合



2 継続勤務年数の割合



3 超過勤務状況（月平均）



4 各役職段階に占める女性職員の割合

年度	区分	人数	男性	女性	女性割合
R 3	部長級	4	4	0	0%
	課長・主幹級	15	15	0	0%
	課長補佐・係長級	35	30	5	14.3%
	計	54	49	5	9.3%
R 4	部長級	4	4	0	0%
	課長・主幹級	15	15	0	0%
	課長補佐・係長級	36	30	6	16.7%
	計	55	49	6	10.9%
R 5	部長級	4	4	0	0%
	課長・主幹級	15	15	0	0%
	課長補佐・係長級	37	27	10	27.0%
	計	56	46	10	17.9%
R 6	部長級	4	4	0	0%
	課長・主幹級	16	16	0	0%
	課長補佐・係長級	40	27	13	32.5%
	計	60	47	13	21.7%
R 7	部長級	4	4	0	0%
	課長・主幹級	17	16	1	5.9%
	課長補佐・係長級	43	31	12	27.9%
	計	64	51	13	20.3%

5 男女別の育休取得率・平均取得期間

年度	育休				
	性別	取得者数	対象者	平均取得期間	取得率
R 2	男	1	2	1週間	50%
	女	4	4	2年8ヶ月	100%
R 3	男	2	3	1週間	66.7%
	女	4	4	1年11ヶ月	100%
R 4	男	2	0	—	0%
	女	5	5	2年5ヶ月	100%
R 5	男	3	7	2週間	42.9%
	女	6	6	2年10ヶ月	100%
R 6	男	4	5	1ヶ月3週間	80%
	女	5	5	2年7ヶ月	100%

6 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率・平均取得日数

年度	休暇の種類	取得人数	平均期間	対象者	取得率
R 2	配偶者出産休暇	1	1日	2	50%
	育児参加休暇	0	—	2	—
R 3	配偶者出産休暇	1	1日	3	33.3%
	育児参加休暇	1	5日	3	33.3%
R 4	配偶者出産休暇	1	1日	2	50%
	育児参加休暇	0	—	2	—
R 5	配偶者出産休暇	6	1.3日	7	85.7%
	育児参加休暇	7	4.7日	7	100%
R 6	配偶者出産休暇	4	2日	5	80%
	育児参加休暇	5	3.6日	5	100%