

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 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

令和3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3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会
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、御嵩町農業委員会が平成28年に策定した特定事業主行動計画である。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

(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 1 目標値	R 1 実績値	新目標値
係長職	17.9%（7人）以上	16.1%（5人）	
係長職以上	—	8.9%（5人）	13.2%（7人）以上

係長職以上の女性職員の割合の令和元年度実績は8.9%（5人）であった。平成26年以降、女性管理職の人数は退職により減少している。係長職、課長職昇任試験の受験者は少ない状況である。これは、受験が可能となる時期に子育てをしており、生活における時間的制約があることが理由として挙げられる。個人のライフスタイルを尊重し、男女関係なく仕事と生活を両立しながらキャリア形成し続けられ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7年度までに13.2%（7人以上）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の取得割合

	R 1 目標値	R 1 実績値	新目標値
配偶者出産休暇	50%以上	66.7%	80%
育児参加休暇	50%以上	16.7%	50%
育児休業	—	66.7%	80%

男性の育児参加に係る休暇の取得率の令和元年度実績は配偶者出産休暇は66.7%、育児参加休暇は16.7%であった。育児参加休暇の取得率は減少しているが、育児休業を取得する男性職員が増えており、職場内における男性の育児参加に対する認識が広がっていると見える。今後も休暇制度の積極的な周知を行うことで、子育てをする職員が必要な時に休暇を取得できるような支援を行う。

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7年度までに配偶者出産休暇80%、育児参加休暇50%とする。
・男性職員の育児休業取得率を令和7年度までに80%とする。

3. 女性職員の活躍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。	新規
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。

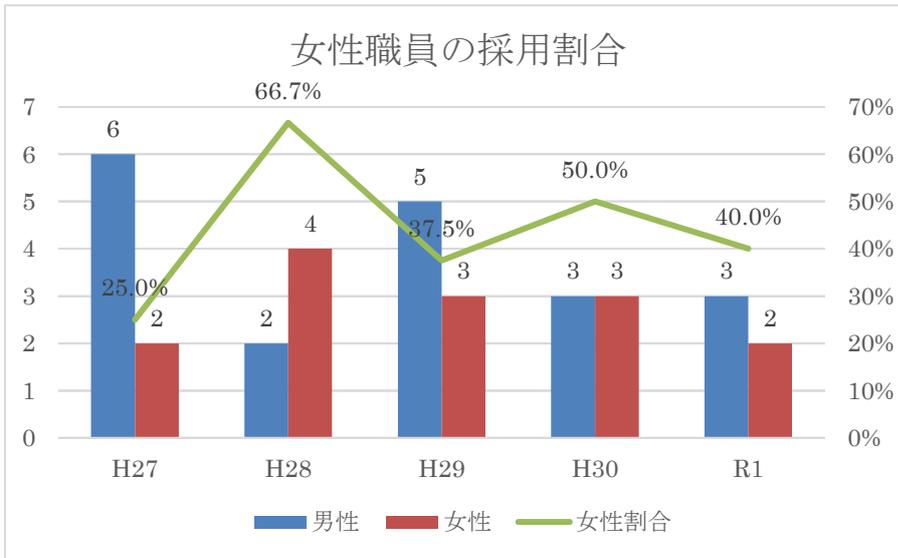
イクメン：育児をする男子（メンズ）の略語。

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。

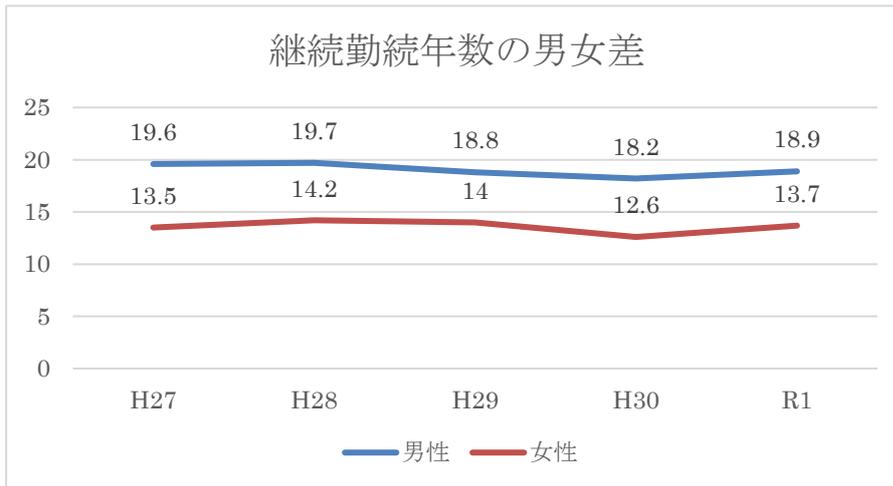
※参考

【女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析】

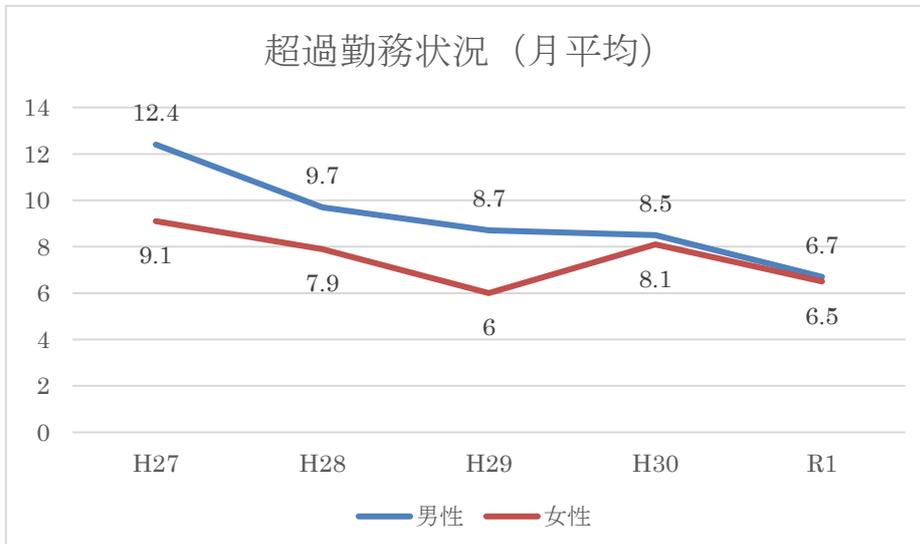
1 採用の女性割合



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
H 2 7	部長・参事	4	4	0	0%
	課長・課長補佐	15	15	0	0%
	係長等	36	31	5	13.9%
	計	55	50	5	9.1%
H 2 8	部長・参事	4	4	0	0%
	課長・課長補佐	15	15	0	0%
	係長等	37	32	5	13.5%
	計	57	52	5	8.8%
H 2 9	部長・参事	4	4	0	0%
	課長・課長補佐	15	15	0	0%
	係長等	37	32	5	13.5%
	計	56	51	5	8.9%
H 3 0	部長・参事	4	4	0	0%
	課長・課長補佐	15	15	0	0%
	係長等	37	32	5	13.5%
	計	56	51	5	8.9%
R 1	部長・参事	4	4	0	0%
	課長・課長補佐	21	15	0	0%
	係長等	31	26	5	16.1%
	計	56	45	5	8.9%

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
H 2 7	男	0	3	0	0%
	女	1	1	826	100%
H 2 8	男	0	2	0	0%
	女	2	2	843	100%
H 2 9	男	4	6	11.3	66.7%
	女	3	3	784	100%
H 3 0	男	4	6	11.8	66.7%
	女	1	1	997	100%
R 1	男	3	5	66.3	60%
	女	4	4	746.3	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
H 2 7	配偶者出産休暇	1	2	3	33.3%
	育児参加休暇	0	0	3	0%
H 2 8	配偶者出産休暇	2	1	2	100%
	育児参加休暇	0	0	2	0%
H 2 9	配偶者出産休暇	3	1.3	6	50%
	育児参加休暇	1	5	6	16.7%
H 3 0	配偶者出産休暇	2	2	3	66.7%
	育児参加休暇	0	0	3	0%
R 1	配偶者出産休暇	4	1	6	66.7%
	育児参加休暇	1	5	6	16.7%