

桂川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

平成28年4月

(令和3年4月1日改訂)

桂 川 町
桂 川 町 議 会
桂 川 町 教 育 委 員 会
桂 川 町 監 査 委 員
桂 川 町 選 挙 管 理 委 員 会
桂 川 町 農 業 委 員 会

桂川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

平成28年 4月 1日
(令和3年 4月 1日改訂)
桂川町長
桂川町議会議長
桂川町教育委員会
桂川町代表監査委員
桂川町選挙管理委員会
桂川町農業委員会

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

なお、この特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)第19条に基づく特定事業主行動計画も含むものとし、各部局、職種、勤務場所、勤務形態、職場環境に各々違いがあるが、各任命権者及び所属長は、職場の状況に応じて計画の具体的推進、実施に努めるものとする。

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及び次世代育成支援対策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の推進及び次世代育成支援対策するため、副町長、総務課長、健康福祉課長、子育て支援課長並びに女性管理職等による行動計画審議委員会(事務局:総務課)を設置し、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ている。

3. 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(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、桂川町長部局、桂川町議会事務局、桂川町教育委員会事務局、桂川町監査委員事務局、桂川町選挙管理委員会事務局及び桂川町農業委員会事務局において、

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。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する。

なお、この目標は、桂川町長部局、桂川町議会事務局、桂川町教育委員会事務局、桂川町監査委員事務局、桂川町選挙管理委員会事務局及び桂川町農業委員会事務局において、それぞれ女性職員の職業生活における活躍に関する状況により、改善すべき事情について分析を行った結果にもとづき、目標に掲げている。

(1) 各部局共通

- 1：令和7年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、令和2年度の実績（12.5%）を17.5%以上引き上げ、30%以上を目指す。
- 2：令和3年度以降も引き続き、係長相当職以上の女性職員の割合を、令和2年度の実績44.4%以上を維持する。
- 3：令和3年度以降も引き続き、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇または育児参加のための休暇の取得割合を100%維持する。
- 4：令和7年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、令和2年度の実績（月6.9時間）から1割以上縮減し、月5.5時間以下にする。
- 5：令和7年度までに、年次休暇を50%以上取得する職員の割合を、令和2年度の実績（44.5%）を5.5%以上引き上げ、50%以上にする。
- 6：令和3年度以降も引き続き、週に1回以上定時退庁する職員の割合を90%以上維持する。
- 7：女性職員の育児休暇取得率100%を今後も維持する。
- 8：特別休暇（子の看護休暇）取得率向上のため、職員に周知を行う。
- 9：男性の育児休業取得に対し、取得の妨げとなるものについて、できる限り取り除いていく姿勢を持ち、将来的な取得につなげていく。

4. 女性職員の活躍の推進及び次世代育成支援対策に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

3. 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、桂川町長部局、桂川町議会事務局、桂川町教育委員会事務局、桂川町監査委員事務局、桂川町選挙管理委員会事務局及び桂川町農業委員会事務局において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況により、改善すべき事情について分析を行った結果にもとづき、目標に掲げている。

(1) 各部局共通

- 1：令和3年度以降も引き続き、女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置し、女性職員の人材育成を図ることで、女性職員の積極的な登用を促進し登用率の目標達成を目指す。
- 2：令和3年度以降も引き続き、出産を控えている全ての男女に対し、管理職員（又は人事担当部局）による面談を行い、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）の活用促進やキャリアプランに関する助言を行う。
- 3：令和3年度以降も引き続き、管理職員は超過勤務の特に多い職員の状況を把握し、健康面における配慮を促し、超過勤務の縮減に向け認識の徹底を図る。
- 4：令和3年度以降も引き続き、管理職員は、職員が計画的に年次休暇や特別休暇を取得しやすい職場環境づくりへの働きかけを行う。
- 5：令和3年度以降も引き続き、毎週水曜日を定時退庁日とし、管理職員自らも率先して退庁し、各職員に早期退庁を勧奨するなど積極的な声かけを行う。
- 6：令和3年度以降も引き続き、仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをパンフレット、ホームページ等で広報する。
- 7：令和3年度以降も引き続き、男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員をはじめ職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修など啓発を実施する。
- 8：令和3年度以降も引き続き、各種両立支援制度に関する情報を電子掲示板等で常時閲覧できる状態にする。

(以上)