

# 女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画

令和3年3月  
令和5年10月改訂

美郷町

# 美郷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3月8日

美郷町長  
美郷町議会議長  
美郷町選挙管理委員会  
美郷町農業委員会  
美郷町教育委員会

美郷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、美郷町長、美郷町議会議長、美郷町選挙管理委員会、美郷町農業委員会、美郷町教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

## 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、行政経営会議において、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ている。

## 3. 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、町長部局、町議会事務局、町選挙管理委員会、町農業委員会事務局、町教育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、町長部局、町議会事務局、町選挙管理委員会、町農業委員会事務局、町教育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結果、課題に対応するものを順に掲げている。

### 【採用に係る課題・対応】

☆令和8年度までに、女性の採用試験の受験者数を、令和元年度の実績（34人中20人 58.8%）を継続し、受験者総数に占める女性割合を45%以上にする。

#### 過去5年間の採用試験の受験者の女性の割合

平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
42.9% (91人中39人)	49.1% (53人中26人)	45.7% (46人中21人)	68.9% (61人中42人)	58.8% (34人中20人)

### 【配置・育成・教育訓練及び評価・登用に係る課題・対応】

☆令和8年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、令和元年度の実績（20人中4人 20%）より引き上げ、22%以上にする。

#### 過去5年間の管理的地位にある職員の女性の割合

平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
0% (18人中0人)	20.0% (20人中4人)	20.0% (20人中4人)	20.0% (20人中4人)	20.0% (20人中4人)

### 【継続就業及び仕事と家庭の両立に係る課題・対応】

☆令和8年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を令和元年度の実績（0%）より引き上げ、85%以上にする。

#### 過去5年間の男女別育児休業取得率

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
男性	0% (2人中0人)	0% (3人中0人)	0% (2人中0人)	0% (1人中0人)	0% (4人中0人)
女性	100% (2人中2人)	100% (2人中2人)	100% (1人中1人)	100% (1人中1人)	100% (2人中2人)

☆令和8年度までに、制度が利用可能な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を、令和元年度の実績（50%）より引き上げ、80%以上にする。

#### 過去5年間の男性の配偶者出産休暇等取得率

平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
0% (2人中0人)	100.0% (3人中3人)	50.0% (2人中1人)	100.0% (1人中1人)	50.0% (4人中2人)

#### 【長時間勤務関係の把握項目及び課題分析に係る課題・対応】

☆令和8年度までに、年次有給取得率を、令和元年度の実績（34.7%）より5%以上引き上げ、40%以上とする。

#### 過去5年間の年次有給休暇取得率

平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
28.4% (取得日数10.9日)	27.0% (取得日数10.2日)	30.3% (取得日数11.8日)	31.2% (取得日数12.1日)	34.7% (取得日数13.0日)

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み及び実施時期
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、町長部局、町議会事務局、町選挙管理委員会、町農業委員会事務局、町教育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結果、課題に対応するものを順に掲げている。

#### 【採用に係る課題への対応】

目標：①令和8年度まで、女性の採用試験の受験者数を、令和元年度の実績（58.8%）を継続し、受験者総数に占める女性割合を毎年度45%以上にする。

#### 《取組内容》

☆採用活動を通じて、県内大学等へ女性向け採用案内チラシを配布する。また、家庭生活との両立につながる各種制度の紹介を積極的に行う。

#### 【配置・育成・教育訓練及び評価・登用に係る課題への対応】

目標：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割合を、令和元年度の実績（20%）より引き上げ、22%以上にする。

### 《取組内容》

☆本人の希望等に基づき、女性職員を多様なポストに積極的に配置することを検討する。

☆各役職段階における人材育成を念頭に置いた研修への参加を促進する。

☆引き続き、職員の資質向上に資するよう、外部研修機関等を利用した研修を実施するとともに、女性職員の参加を促す。

### 【継続就業及び仕事と家庭の両立に係る課題への対応】

目標：①令和8年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を令和元年度の実績（0%）より引き上げ、85%以上にする。

②令和8年度までに、制度が利用可能な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を、令和元年度の実績（50%）より引き上げ、80%以上にする。

### 《取組内容》

☆令和3年度中に、各種両立支援制度に関する情報をまとめ、電子掲示板で常時閲覧できる状態にする。

☆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）を通じて、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。

☆男性の育児休業取得の促進に向けて、意識改革や職場マネジメントに関する研修への参加を促す。

### 【長時間勤務関係の把握項目及び課題分析に係る課題への対応】

目標：①令和8年度までに、年次有給取得率を、令和元年度の実績（34.7%）より5%以上引き上げ、40%以上とする。

### 《取組内容》

☆職員へ休暇取得計画表の活用による年次休暇の使用促進を行うことに加え、半期に1回程度、管理職に管下職員の年次有給休暇取得状況を配布し、取得日数が少ない職員へ取得を促す。

☆育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限について、その制度の周知を図る。

☆毎週金曜日の定時退庁の取り組みの際、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する。