

令和3年4月

【改正】令和5年1月

【改正】令和6年1月

京丹波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年度～令和7年度)

京丹波町長

京丹波町議会議長

京丹波町教育委員会

京丹波町農業委員会

京丹波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

1 目的

京丹波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「女性活躍推進法」という。）第19条に基づき、京丹波町長、京丹波町議会議長、京丹波町教育委員会、京丹波町農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

本町では、女性職員の活躍を推進し、男女ともに働きやすくその能力を十分に発揮できる環境づくりを進めるため、平成28年4月1日から令和3年3月31日までの5年間の計画期間とした前期の特定事業主行動計画を策定し、これを推進してきました。

このたび計画期間終了にあたり、計画の検証・見直しを行い、今後もより一層女性職員の活躍を推進していくため、後期5年間の特定事業主行動計画を策定します。

2 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間とする。

3 計画の推進

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画に基づく取組の実施状況や数値目標の達成状況を把握し、必要に応じて見直しを行いながら、計画の推進を図ります。また、年に1回、進捗状況をホームページに掲載し公表します。

4 女性職員の活躍の推進に向けた状況

女性活躍推進法第19条第3項及び女性活躍推進法に基づく本町における女性職員の職業生活における活躍に関する状況については、以下のとおりです。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

平成 28 年 4 月	平成 29 年 4 月	平成 30 年 4 月	平成 31 年 4 月	令和 2 年 4 月
28.6%	77.8%	40.0%	40.0%	90.5%

(2) 職員に占める女性職員の割合

平成 28 年 4 月	平成 29 年 4 月	平成 30 年 4 月	平成 31 年 4 月	令和 2 年 4 月
49.8%	50.5%	48.3%	48.7%	51.6%

(3) 管理職に占める女性職員の割合

平成 28 年 4 月	平成 29 年 4 月	平成 30 年 4 月	平成 31 年 4 月	令和 2 年 4 月
31.0%	34.4%	31.3%	28.9%	28.9%

(4) 各役職段階にある職員に占める女性割合及びその伸び率（令和 2 年 4 月）

区分	割合	前年度からの伸び率
参事級	0.0%	0.0%
課長級	32.4%	0.0%
課長補佐級	47.4%	6.8%
係長級	39.1%	0.8%

(5) 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並びに合計取得日数の分布状況

全体の取得率

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
50%	50%	50%	40%	67%

合計取得日数の分布状況（令和元年度）

取得日数	0 日	1 日	2 日	3 日	4 日	5 日	6 日	7 日
人数	1 人	1 人	1 人	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人

(6) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況（令和元年度）

育児休業取得率：男性 0%・女性 100%

取得期間の分布状況

取得日数	人数
1月以下	0人
1月超6月以下	0人
6月超1年以下	1人
1年超2年以下	0人
2年超	1人

5 現状分析

(1) 女性職員の採用割合については、各年の応募状況等に影響されるところが大きく、年度により割合に差があります。平成29年度以降は、高い割合を維持しており、今後もこれを継続していく必要があります。

(2) 管理職・各役職段階の職員の女性割合については、課長職以上の職員の割合は低いものの、課長補佐級及び係長職の割合は増加傾向です。女性職員が自らの意志によってキャリアアップを望み、家庭と仕事を両立しながらキャリア形成を行うことができる環境づくりに取り組んでいく必要があります。

(3) 男性職員の出産及び育児参加に係る休暇の取得率については、増加傾向にあります。しかしながら、1日も取得していない対象職員がいるため、引き続き制度の周知等を実施していく必要があります。

また、育児休業については、女性職員の多くが、子どもが1歳から3歳を迎えるまで育児休業を取得しており、育児に専念しやすい職場環境が維持されているといえます。しかしながら、男性職員の対象者は取得者がいない状況です。制度の周知を含め、男性職員が育児休業を取得しやすい環境づくりについて、引き続き取り組んでいく必要があります。

6 女性職員の活躍の推進に向けた目標及び取組

(1) 採用関係

【目標】

令和7年度までの間、女性の職員採用の割合を50%以上にする。

【取組内容】

町ホームページなど活用し、職員採用試験の募集とあわせて仕事と子育てに励む女性職員の声を掲載するなど、女性が活躍できる職場であることの周知を行う。

(2) 配置・育成・教育訓練及び登用

【目標】

令和7年度までに、管理職員に占める女性割合を、令和2年度当初の実績(28.9%)より引き上げ、35%以上とする。

【取組内容】

研修機関等で実施される女性職員を対象としたリーダー育成研修・キャリア形成支援のための研修への参加機会の確保に努め、積極的な参加を推進する。

(3) 仕事と家庭の両立

【目標】

令和7年度までに、男性職員の出産及び育児参加に係る休暇の取得率を、令和元年度実績(67.0%)より引き上げ、100%とする。また、育児休業を1週間以上の取得する男性職員の割合を85%以上とする。

【取組内容】

出産・子育てに係る休暇制度を広く周知し、取得を促進する。あわせて、所属長にも休暇等制度を周知し、休暇及び育児休業を取得しやすい職場環境づくりを推進する。