

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

(令和3年3月31日策定)

美 郷 町

この計画は、平成28年に策定した美郷町における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の計画期間が令和3年（平成33年）3月で終了することから、その次期計画として、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、美郷町長、美郷町議会議長、美郷町教育委員会及び美郷町農業委員会が策定する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）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。なお、令和8年（平成38年）3月31日限りで法が失効することから、本計画の策定が最終の計画となるため、計画期間終了後についても引き続き働きやすい環境が維持できるよう努めるものとする。

2. 女性職員活躍の推進に向けた体制整備等

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組み・数値目標の状況の点検・評価を行う。

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）第2条に基づき、町長、町議会議長及び町教育委員会において、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い、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) 管理的役職等の女性職員の割合

前計画の目標は、課長補佐以上の役職に占める割合25%以上又は係長以上の役職に占める女性職員の割合を28%以上であり、これに対して令和2年度においての割合は下記のとおりであった。

・平成27年度：課長補佐以上 15.4%、令和2年度 19.4%

・平成27年度割合：係長以上 21.6%、令和2年度 27.1%
いずれも割合は増えたものの、目標値を下回った。なお、女性職員数は、男性職員数の3分の2程度であり、役職のみで比較するのは適さないことから、令和7年度までに女性職員に占める係長以上の職員割合を男性職員と同程度（35%）に引き上げることを目標とする。

(2) 男性職員の育児等参加

令和元年度の配偶者出産休暇の実績は100%であったが、育児参加休暇の取得者の割合は0%であった。

よって、配偶者出産休暇の取得については現行水準を引き続き維持しつつ、令和7年度までに育児参加休暇取得者の割合を50%以上に引き上げることを目標とする。

(3) 年次有給休暇の取得日数

令和2年度までに、年次有給休暇の平均取得日数を12日以上とする目標に対して、令和元年の実績は一般職員で11.7日であった。

目標の達成はできなかったものの、取得日数は増加傾向にあるため、本計画期間では平均取得日数12.5日を目標とする。

4. 女性職員の活躍に向けた目標を達成するための取り組み及び実施時期

3で掲げた目標の達成に向け、次に掲げる取り組みを令和3年度から実施する。

(1) 管理的役職等の女性職員の割合

ア 係長級以上の役職段階における人材確保を念頭にした人材育成を図る。

イ 多様な部署、ポストへの配置を行うものとする。

(2) 男性職員の育児等参加

ア 男性職員が取得できる育児休暇、休業等の趣旨・内容について、周知等を行う。

イ 男性職員の育児等参加のため、休暇を取得しやすい業務の協力体制づくり、雰囲気醸成に努める。

(3) 年次有給休暇の取得日数

ア 夏期、休日連続時期などに休暇を取得しやすい雰囲気づくりのため、呼びかけ等を行う。

イ 各部署、各職員においては、計画的な業務遂行や準備、協力体制づくり等に努める。