

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
石井町特定事業主行動計画

令和3年3月31日

石 井 町 長
石 井 町 議 会 議 長
石 井 町 教 育 委 員 会
石 井 町 選 挙 管 理 委 員 会
石 井 町 代 表 監 査 委 員
石 井 町 農 業 委 員 会

1. 沿革・目的

女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、男女の人権が尊重され、豊かで活力ある社会を実現することを目的とする「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「法」といいます。）」が平成27年9月に成立しました。

法では国の各府省や地方公共団体等は「特定事業主」として、自らの女性職員の職業生活における活躍の推進のための計画（特定事業主行動計画）を策定することとされています。

石井町でも組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、「石井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」を平成28年度から5年間実施してきました。

そして今回、前計画の計画期間終了に伴い、これまでの計画及び取組等を見直し、令和3年度からの計画として「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく石井町特定事業主行動計画（以下「本計画」といいます。）」を策定し、一層の女性職員の活躍推進と環境の整備に努めようとするものです。

2. 計画期間

本計画の期間は、次世代育成支援対策推進法に基づく石井町特定事業主行動計画と合わせ、令和3年4月1日から令和7年3月31日までの4年間とします。

3. 計画の推進体制

本計画の策定、変更及び各取組の達成状況の点検等は、各課等から選出した者を構成員とした「特定事業主行動計画策定等検討委員会」において行うこととします。

4. 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第2条及び第4条に基づき、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を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。

これらの分析結果を踏まえて、本町の女性職員の職業生活における活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

なおこの取組は、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ます。

- ①令和6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（42.9%）の1割増の47%以上にします。
- ②令和6年度までに、本庁係長相当職以上の女性職員の割合を、令和2年度の実績（51.1%）の1割増の56%以上にします。
- ③令和6年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を、10%以上にします。
- ④令和6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及び育児参加のための休暇の取得割合を100%にします。
- ⑤令和6年度までに、職員の年次休暇の平均取得日数を、16日以上にします。
- ⑥令和6年度までに、年次休暇の取得日数が年間5日未満の職員数を0人にします。

5. 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及び実施時期

4. 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します。

なお、この取組は、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ます。

- ①令和3年度から、出産・子育てなど個々の女性職員の事情に応じて、個別に育成方針を立てるなど、柔軟な人事プランを作成します。
- ②令和3年度から、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います。

- ③令和3年度から、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ます。
- ④令和3年度から、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います。
- ⑤令和3年度中に、各種両立支援制度に関する情報をハンドブック等にまとめて、職員に配布するとともに、電子掲示板で常時閲覧できる状態にします。
- ⑥令和3年度から、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行います。
- ⑦令和3年度から、男性の育児休業取得の促進に向けて、管理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を実施します。
- ⑧令和3年度から、職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図ります。
- ⑨令和3年度から、年次休暇の取得目標（少なくとも5日以上、16日以上が目標）を定め、各職員への徹底を図ります。