

第2期聖籠町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8年4月

聖 籠 町

1 はじめに

聖籠町女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画は、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、聖籠町長、聖籠町議会議長、聖籠町教育委員会、聖籠町農業委員会が策定する特定事業主行動計画である。

これまでに、平成28年度から令和2年度までの前期計画及び令和3年度から令和7年度までの後期計画（以下合わせて「第1期計画」という。）を策定し、10年間にわたって取組を推進してきた。

今般、第1期計画が終期を迎えるにあたり、令和7年の法改正を踏まえ、女性の健康支援や、ハラスメント対策といった新たな観点も取り入れた 第2期 聖籠町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。）を策定し、働きやすい職場環境の醸成と、女性の職業生活における活躍を更に推進するものとする。

本計画は、職業生活と家庭生活の両立支援や、勤務環境の整備などの観点が共通であることから、第1期計画に引き続き、聖籠町次世代育成支援特定事業主行動計画（以下「次世代育成計画」という。）と併せて推進していく。

なお、本町の職員は、町長部局で採用され、議会事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局へ出向していることから、毎年度の異動に伴い、男女比率に変動が生じること、議会事務局職員と農業委員会事務局職員が少数のため、目標設定が困難なことから、合同で計画を定めている。

令和8年4月1日

聖籠町長

聖籠町議会議長

聖籠町教育委員会

聖籠町農業委員会

2 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和11年3月31日までの3年間とし、本計画の進捗や目標の達成状況を検証しながら、必要に応じて見直しを行うものとする。

3 具体的な内容

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（令和7年内閣府令第103号。以下「内閣府令」という。）第2条の規定に基づき、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改めて分析を行った。

（1）女性に対する職業生活に関する機会の提供

①女性職員の採用割合

【状況把握・課題分析】

第1期計画のうち、後期計画策定時点において、過去5年間の女性職員採用人数が男性職員採用人数を上回っていたため、目標の設定はなかった。

令和3年度から令和7年度までの過去5年間ににおける女性職員採用割合は3割程度にとどまっているものの、継続して一定程度の採用を行っている。

≪採用者数等≫一般行政職（人事交流による採用の職員を除く）

	R3	R4	R5	R6	R7	計
男性	3人	6人	10人	5人	5人	29人
女性	1人	3人	5人	3人	1人	13人
女性採用割合	25%	33%	33%	38%	17%	31%

【目標】

働きやすい職場環境の醸成に取り組み、女性を含めたより多くの応募者を獲得できるよう努め、公募による採用を続けていくことにより、男女間の採用割合の均衡を図っていくことが重要である。

本項目については、年度ごとの採用試験応募者数の影響が大きいことから数値目標は設定しない。

②一般行政職における女性職員の課長補佐級及び係長級に占める割合及び

課長級の女性職員数

【状況把握・課題分析】

第1期計画（後期）における目標は、次のとおり

- ・令和7年度までに女性職員の課長補佐級及び係長級に占める割合
38.6%以上
- ・課長級の女性職員数：2人以上

《女性職員（専門職等を除く）の課長補佐級及び係長級に占める割合》

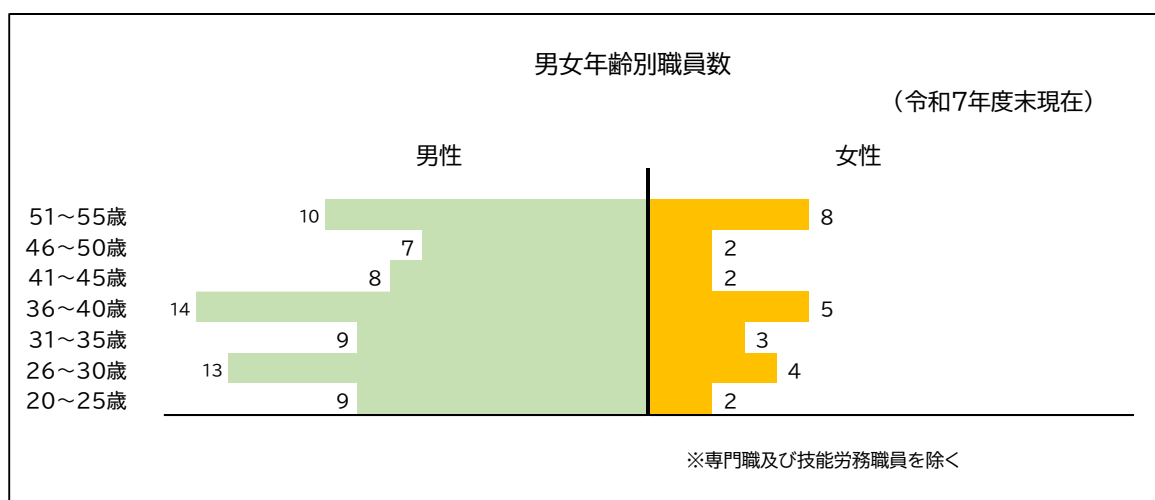
（令和7年4月1日現在）

	女性	
課長補佐級	6人	25.0%
係長級	3人	23.1%
計	9人	24.3%

《課長級の女性職員数》（令和7年4月1日現在）

2人

《男女年齢別職員数》



課長級の女性職員数は目標を達成したが、女性職員の課長補佐級及び係長級に占める割合については、目標を下回った。

なお、昇任に関しては男女の区別なく職務遂行能力等を基準としているが、専門職等を除いた女性職員数が男性職員数に比べ少ないことから、全体

として割合差が生じているものである。

【目標】

女性職員の課長補佐級及び係長級に占める割合を維持しつつ、引き続き、課長級の女性職員数2人以上を目標とする。

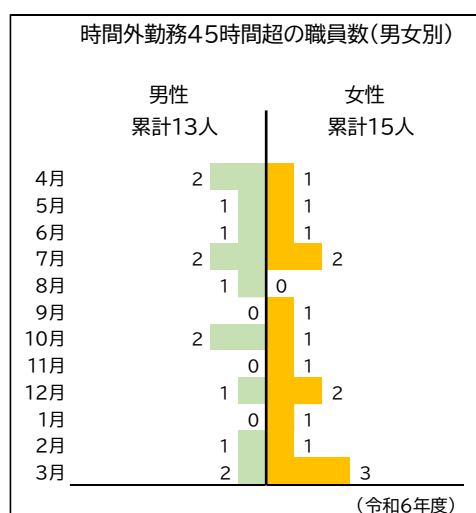
- ・課長級の女性職員数：2人以上
- ・人材育成を目的とした研修は、男女の偏りが生じないよう受講させる

(2) 職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

① 時間外勤務の状況

【状況把握・課題分析】

所属の繁閑に応じて時間外勤務が増減しており、男女の別による偏りは認められない。慢性的な業務過多となっている所属や、繁忙期の業務負担が高すぎる所属がないか注視し、状況に応じ業務分担や人員配置の検討につなげることが重要である。



【目標】

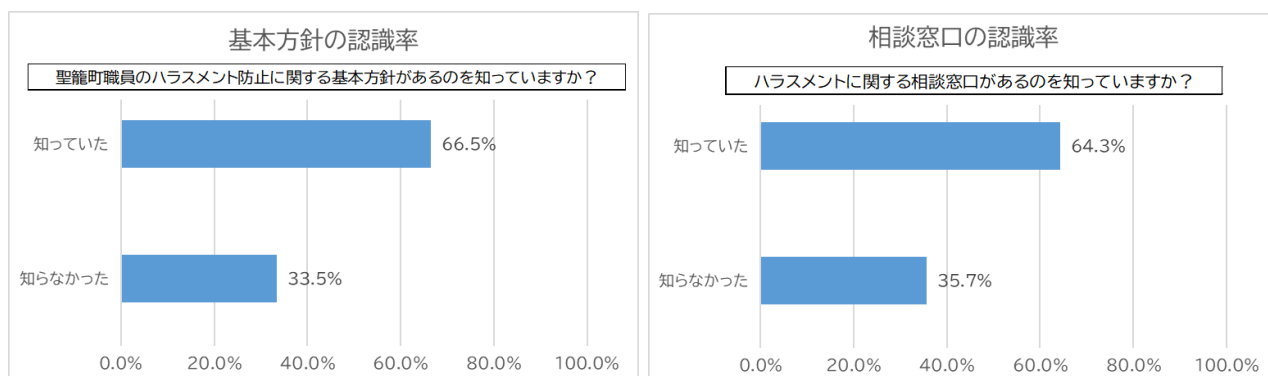
時間外勤務の縮減については、年次有給休暇の取得促進、男性の配偶者出産休暇等や育児休業に関する事項とともに、次世代育成計画による目標及び取組を通して、引き続き推進する。

(3) ハラスメント対策の整備状況

【状況把握・課題分析】

「職場のハラスメント実態調査」(令和5年、厚生労働省)によれば、ハラスメントの被害を受けた女性は男性に比べ、通院や服薬、退職にまで至る深刻なケースが多く見受けられるなど、女性の就業継続等に深刻な影響を与え、職業生活における活躍を阻害する要因となっている。

当町においては、ハラスメント防止に関する基本方針を策定し、対応マニュアルや相談窓口等を整備しているが、令和6年度に全職員を対象にハラスメント対策に関するアンケート調査を行ったところ、基本方針及び相談窓口の認識率が6割程度にとどまっている結果となり、制度の周知等が不十分であったことが明らかとなった。



【目標】

性別にかかわらず、多様な職員がその持てる能力を十分に発揮して活躍できる勤務環境を整備する観点から、各種ハラスメント対策や相談窓口等の周知徹底を進め、ハラスメントの無い職場を実現する。

(4) 女性の健康上の特性への理解と配慮

健康上の課題は男女を問わず全ての人が抱える可能性があるが、特に女性について就労への影響が大きいことが知られている。

婦人科検診の重要性の啓発や、女性の健康上の特性に関する研修を行うなど、健康や医療に対する正しい情報の周知等が重要である。

健康に関してはプライバシー保護が特に求められることを踏まえ、女性だけでなく職員全体を対象として健康上の課題を相談しやすい体制等を整備していく必要がある。

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

状況把握と課題分析を基に、女性職員の活躍の推進に向け、次の取組を進める。

- (1) 職員アンケート等の実施により女性職員の管理的地位に対する意識の確認や意識を高めるための取組を行う。
- (2) 女性職員の管理的地位への登用につなげる取組として、年齢や家庭の状況、キャリアの段階に応じた人材育成に努める。
出産・子育て期前・・・性別にとらわれない職務経験の機会を付与する
子育て期・・・引き続き主要な業務に積極的に配置し仕事への意欲を高めるとともに、仕事と家庭との両立支援を行う
- (3) ハラスメント該当事例の共有や相談窓口等の周知を積極的に行うなど、ハラスメント対策を強化する。
- (4) 健康上の課題を相談しやすい体制等の整備を進めるとともに、女性の健康上の特性に関する研修を行うなどして職場におけるヘルスリテラシーを高める。