

**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
(後期計画)**

令和3年4月

聖 籠 町

1 はじめに

聖籠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。

本町では、前期計画を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。）と併せて推進した結果を踏まえ、後期計画を定めることとし、引き続き働きやすい職場環境の醸成を図りつつ、女性の職業生活における活躍を推進するものとする。

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3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3年4月1日から令和8年3月31日までの5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（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、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）女性職員の採用割合

【目標】

前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、目標設定はない

【採用者数】

	H28	H29	H30	R1	R2	計
男性	2人	7人	4人	2人	1人	16人
女性	2人	3人	4人	6人	0人	15人

平成28年度から令和2年度までの過去5年間の女性職員採用人数は、男性職員採用人数を若干下回るものの、継続して一定程度の採用を行っている。今後も、採用試験による採用を続けていくことにより、男女間の採用人数に大きな差は生じないものと考えられる。

（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一般行政職における女性職員の課長補佐級に占める割合

【目標（令和2年度までに）】

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

… 38.6%以上

一般行政職における女性職員の課長補佐級に占める割合

… 12.8%以上

【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（令和2年4月1日現在）】

	女性	
課長補佐級	4人	13.3%
係長級	6人	20.0%
計	10人	33.3%

【一般行政職における女性職員の課長補佐級に占める割合（令和2年4月1日現在）】

	女性	
課長補佐級	4人	13.3%

一般行政職における女性職員の課長補佐級に占める割合については、目標を0.5%上回る13.3%となっている一方で、係長級を含めた場合の割合は33.3%と目標を約5%下回っていることから、引き続き、女性職員の課長補佐級に占める割合を維持しつつ、係長級を含めた場合の目標を達成できるよう取組を行うこととする。

また、いずれの割合も向上が見られるため、後期計画では、課長級の女性職員数についても目標設定することとする。

【新たな目標（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

※女性職員の課長補佐級に占める割合については、現状を維持できるよう努めることとする

- ・課長級の女性職員数：2人以上

(3) その他

男性の配偶者出産休暇等や育児休業、年次休暇の取得促進、時間外勤務の縮減に関する取組については、次世代育成計画による取組を通して、引き続き推進することとする。

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

3で掲げた数値目標の達成に向け、管理的地位にふさわしい職員の育成のため、引き続き、次に掲げる取組を推進する。

- (1) 職員アンケート等の実施による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) 係長級・課長補佐級・課長級の各役職段階における人員の確保を念頭に置いた人材育成を行う。
- (3) 業務分担において、主要な業務に積極的に配置する。
- (4) 人事評価制度を活用し、課題に対する取り組み等、管理的職員にふさわしい人材育成を行う。
- (5) 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、柔軟な人材育成を行う。
- (6) 育児休業等の取得後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修等の必要な支援を行う。