

# 階上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4月1日  
階上町長  
階上町議会議長  
階上町代表監査委員  
階上町選挙管理委員会  
階上町農業委員会  
階上町固定資産評価審査委員会  
階上町教育委員会

階上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、階上町長、階上町議会議長、階上町代表監査委員、階上町選挙管理委員会、階上町農業委員会、階上町固定資産評価審査委員会及び階上町教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

## 1 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

女性活躍推進法は、平成28年度から令和7年度までの10年間の時限法ですが、本計画では、その後半の期間である令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間で計画期間としています。

## 2 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。

## 3 平成28年度から令和2年度までの特定事業主行動計画の実施状況

### 【配置・育成・教育訓練及び登用】

令和2年度の女性職員の外部研修受講率は、研修の開催中止等の影響により低下しましたが、その他の年度は40%以上に達しています。また、課長及びグループリーダー級職員に占める女性割合は、目標値の28.0%以上で推移しています。

(1) 女性職員の外部研修受講率

目標値	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
40%以上	51.2%	52.0%	59.2%	41.2%	27.5%

(2) 課長及びグループリーダー級職員に占める女性割合

目標値	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
28.0%以上	28.0%	40.6%	42.4%	42.4%	43.8%

**【仕事と家庭の両立】**

男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得割合は、近年低下しており、男性職員の育児休業の取得割合は、平成 30 年度は 20.0%に向上しましたが、令和元年度以降は 0%のまま推移しています。

(1) 男性職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得割合

目標値	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
100%	80.0%	100.0%	60.0%	50.0%	0.0%

(2) 男性職員育児休業取得割合

目標値	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
0%からの脱却	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%

**4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標**

女性活躍推進法第 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分析を行いました。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

**【配置・育成・教育訓練及び登用】**

- ・令和 7 年度までに、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を 35%以上にします。

**【仕事と家庭の両立】**

- ・令和 7 年度までに、男性職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得割合を 80%にします。

- ・令和7年度までに、男性職員の育児休業取得割合を10%（子どもの出生時における5日間以上の連続休暇の取得率を含みます）にします。

※次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画（令和6年度末終期）と同一の数値目標

## 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で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を令和3年度から実施します。

### 【配置・育成・教育訓練及び登用】

#### （1）配置や計画的な人材育成

多様な業務を経験することが、キャリアアップに当たって重要であることから、女性職員が従事する業務を積極的に拡大します。また、男女の配置バランスを考慮した職員配置を行います。

#### （2）キャリア形成の支援

キャリア形成支援のための外部研修（市町村アカデミー等）への参加機会の確保に努め、積極的な参加を推進します。また、女性職員の役付職員への登用を推進します。

### 【仕事と家庭の両立】

#### （1）子どもの出生時に父親となる職員の連続休暇取得の促進

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画「4（4）子どもの出生時に父親となる職員が5日間以上の連続休暇を取得しやすい環境をつくるために」の実施により、男性職員の休暇取得の促進を図ります。

#### （2）男性職員の育児休業取得の促進

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画「4（5）育児休業を取得しやすい環境を作るために」の実施により、男性職員の育児休業取得の促進を図ります。