

第2次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 (前期計画)

令和8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委員長
階上町農業委員会会長
階上町固定資産評価審査委員会委員長
階上町教育委員会教育長

「第2次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(前期計画)」(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委員長、階上町農業委員会会長、階上町固定資産評価審査委員会委員長及び階上町教育委員会教育長が策定する特定事業主行動計画です。

本町では、平成28年度に「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」を策定し、取組を推進してきましたが、女性活躍推進法の延長に伴い、今後更なる改善・向上を図るため本計画を策定しました。

1 計画期間

令和8年4月1日から令和13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年間の時限法でしたが、令和17年度まで10年間延長されました。そのため、本計画ではその前半の期間である令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間の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。令和8年度から令和17年度までのうち前半の期間である令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間の計画期間としています。

3 状況の把握及び課題分析

(1) 管理的地位にある職員に占める女性割合

令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
27.3%	36.4%	36.4%	45.5%	45.5%

【状況の把握】

令和3年度から年々上昇しており、5年間で18ポイント上昇しています。また、令和6年度以降は45.5%を維持しており、男女比の均衡に近い水準に達しています。

【課題】

女性管理職の登用が一定程度進んでいますが、管理職の人数が限られているため、退職等の影響を受けやすく、女性管理職割合が年度ごとに大きく変動する可能性があります。安定的に女性管理職割合を維持するための計画的な育成・配置が必要であると考えられます。

(2) 男性職員の育児休業取得割合

令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
0%	66.7%	100%	100%	100%

【状況の把握】

令和3年度は取得率0%でしたが、令和4年度には66.7%まで上昇し、令和5年度以降は3年連続で100%を達成しました。

【課題】

令和3年度の0%から令和5年度以降は100%へと大幅に改善されましたが、今後も高水準を維持するために継続的な取得促進及び制度の周知を図ることが必要であると考えられます。

(3) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得率

令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
100%	100%	100%	100%	0%

【状況の把握】

令和3年度から令和6年度までの4年間は100%を維持していましたが、令和7年度には0%に急落しました。対象者数が少ないことから、個々の取得状況が全体の指標に大きな影響を及ぼしやすく、職場全体で配偶者出産休暇及び育児参加休暇を取得しやすい環境づくりが十分ではないことが考えられます。

【課題】

取得状況に差が生じている背景には、制度の周知や理解が不十分である点や、制度を利用しづらい職場環境が存在している可能性が考えられます。この問題を改善するためには、対象者だけでなく管理職を含めた職場全体に制度内容やその重要性を伝えるとともに、業務を効率的に分担する仕組みを整え、制度を利用しやすい職場環境の構築を進めることが必要であると考えられます。

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。

- (1) 令和12年度まで、管理的地位にある職員に占める女性の割合35%以上を維持する。
- (2) 令和12年度までに、男性職員の育児休業取得割合を85%以上にする。
- (3) 令和12年度までに、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得率を85%以上にする。

※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11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

4で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

- (1) 性別にとらわれない人事配置等

多様な職務経験がキャリアに寄与することから、性別にとらわれない人材育成を意識した人事配置及び事務分担を行います。

- (2) 男性職員の配偶者出産休暇、育児参加休暇及び看護休暇取得の推進

制度の周知徹底を図るとともに、配偶者が出産する予定の職員に対する個別の制度案内、必要に応じた個別面談の実施、業務の事前調整及び管理職による取得勧奨を行い、取得しやすい職場環境を整備します。また、円滑な仕事復帰のため、職員の希望に応じた庶務的情報や業務の進行状況を情報共有するなど、職場全体でサポートを行います。

(3) 部分休業及び育児短時間勤務制度の促進

育児を行う職員が安心して勤務を継続できるよう、部分休業や育児短時間勤務制度の周知徹底を図り、制度利用者が不利益な取扱いを受けることのない環境づくりを行います。また、多様な業務経験を積むことができるよう、適切な事務分担を行います。

(4) 休暇の取得促進

年次休暇取得計画表等を活用し、休暇を計画的に取得するについて、各所属における取組を促します。また、所属長が自ら率先して年次休暇を取得するなど、年次休暇等を取得しやすい環境づくりに努めます。

年次休暇を週休日の前後、ゴールデンウィーク期間等の長期休暇と組み合わせた連続休暇の取得を推奨し、職員への周知に努めます。

(5) ハラスメント予防対策の整備

ア 職場におけるハラスメント全般の対策を明確化し、職員に周知します。また、ハラスメントの被害者及び関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重し、安心して相談できる体制を構築するため、総務課に設置している相談窓口及び外部機関の相談窓口を周知します。

イ カスタマーハラスメント対応ガイドラインを活用し、不当要求や暴言・威圧的言動に対して、組織として毅然とした対応を行います。

ウ 電話対応において通話録音機能を利用し、抑止及び証拠保全を図ります。また、行政窓口支援専門員の専門的知見による助言・支援体制を確保し、悪質な事案については、警察等関係機関と連携し、職員の安全確保を最優先します。