

女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画



令和3年4月
下川町

下川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

下川町

下川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、下川町が策定する特定事業主行動計画である。

1. 本計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は、平成28年度から令和7年度までの時限立法であることから、本計画は、令和3年4月1日から令和8年3月31までを計画期間とする。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うこととしている。

3. 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関する内閣府令（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、町長部局において、それぞれの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、改善すべき事項について分析を行った。当該課題分析の結果、これまでの行動計画を推進してきた中で、数値目標を達成している部分もあるが、本計画期間においても、引き続き女性職員の活躍を推進するため、これまでの取り組みを継続し、次のとおり目標を設定する。

数値目標等

【目標①】 職員一人当たりの月平均超過勤務時間

令和2年度 職員一人当たり月平均超過勤務時間：7.5時間（対象100名）

計画期間の目標値：職員一人当たり月平均超過勤務時間を10%以上減らす。

▽職員一人当たりの月平均超過勤務時間（単位：時間）

町長部局	H28	H29	H30	H31	R2
庁舎勤務職員	13.1	14.1	13.9	10.8	5.6
施設勤務職員	9.3	8.5	8.7	10.2	8.9
全体	10.2	11.2	11.2	10.5	7.5

【目標②】 主査職以上の女性職員の割合

令和2年度の実績：12.0%

計画期間の目標値：13.0%

▽主査職以上の女性職員の割合（単位：人）

町長部局	H28	H29	H30	H31	R2
職員数	125	125	126	123	125
うち女性主査職以上	16	15	15	16	15
割合	12.8%	12.0%	11.9%	13.0%	12.0%

【目標③】 管理的地位（課長職、主幹職）にある職員に占める女性職員の割合

令和2年度の実績：10.7%

計画期間の目標値：13.0%

▽管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（単位：人）

町長部局	H28	H29	H30	H31	R2
管理職	33	32	35	30	28
うち女性管理職	5	3	5	4	3
割合	15.2%	9.4%	14.3%	13.3%	10.7%

【目標④】採用した職員に占める女性職員の割合

令和2年度の実績：63.6%

計画期間の目標値：50.0%

▽採用した職員に占める女性職員の割合

(単位：人)

町長部局	H 2 8	H 2 9	H 3 0	H 3 1	R 2
採用者数	9	12	10	8	11
うち女性職員	3	4	5	4	7
割合	33.3%	33.3%	50.0%	50.0%	63.6%

【目標⑤】男女別の育児休業取得率

令和2年度の実績：男性職員 0.0%、女性職員 100.0%

計画期間の目標値：男性職員の実績をつくる。

▽男女別育児休業取得率

(単位：人)

町長部局		H 2 8	H 2 9	H 3 0	H 3 1	R 2
対象者	男性	8	0	3	3	4
	女性	1	0	1	0	1
取得人数	男性	0	0	0	0	0
	女性	1	0	1	0	1
取得率	男性	0%	-	0%	0%	0%
	女性	100%	-	100%	-	100%

【目標⑥】男性職員の配偶者出産休暇取得率

令和2年度の実績：配偶者出産休暇取得率 75.0%

計画期間の目標値：配偶者出産休暇取得率 100.0%

▽男性職員の配偶者出産休暇取得率

町長部局	H 2 8	H 2 9	H 3 0	H 3 1	R 2
対象者	8	0	3	3	4
取得人数	6	0	3	3	3
取得率	75.0%	-	100.0%	100.0%	75.0%

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及び実施時期

3. 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する。

目標に対する取組内容

- 【目標①】業務に応じた人事の適性配置・職員採用などにより超過勤務の減少を図る。
- 【目標②】主任職、主事職の女性職員に対し、積極的に研修を受講させるなど、主査職となるべき職員の育成を図る。
- 【目標③】課長職、主幹職、主査職の女性職員に対し、積極的に研修を受講させるなど、管理職となるべき職員の育成を図る。
- 【目標④】積極的に町の PR を行い、イメージアップを図るとともに、広報紙等を通して試験の実施の周知を図る。
- 【目標⑤】男性が育児休業を取得できる職場環境の整備を図る。
- 【目標⑥】制度の周知を図るなど、対象職員に対して積極的に働きかける。