

山辺町特定事業主行動計画

令和3年 改正

山 辺 町

I 総論

1 目的

山辺町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、「女性活躍推進法」という。）第19条に基づき、男性職員を含め職業生活と家庭生活を両立できる環境づくりに努め、女性職員がその能力と個性を十分に発揮し、もって、豊かで活力のある社会の実現に資することを目的とします。

現計画（平成28年度～令和2年度）の改定時期を迎えるにあたり、令和元年5月に、女性活躍推進法が改正され、女性の職業生活における活躍に関する基本方針が変更されました。この変更に合わせて、本町特定事業主行動計画についても見直しを行い、新たな計画期間とする「山辺町特定事業主行動計画」を策定するものです。

2 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年間とします。

3 計画の対象

本計画は、町長部局、教育委員会事務局、議会事務局、農業委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、固定資産評価審査委員会事務局の職員を対象とします。

4 計画の推進体制

本計画と計画に掲げる対策を効果的に推進するため、総務課を窓口として取組を行います。

II 女性活躍推進における状況把握及び数値目標

1 状況把握・課題分析

女性活躍推進法第19条第6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及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行規則の一部を改正する内閣府令」（令和元年内閣府令第51号）第2条に基づき、女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき項目について分析を行いました。

（1）職業生活における機会の提供に関する項目

①採用した職員に占める女性職員の割合

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
割合	男女共採用なし	80.0%	男女共採用なし

②管理職に占める女性職員の割合

	平成 31 年 4 月 1 日時点	令和 2 年 4 月 1 日時点
割合	9.1%	20.0%

③各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

(令和 2 年 4 月 1 日時点) ※伸び率は平成 28 年 4 月 1 日時点との比較

	課長級	課長補佐級	係長級	主査級	主任級	主事級
割合	20.0%	50.0%	27.3%	35.7%	48.4%	50.0%
伸び率	10.0%	16.7%	△7.0%	△5.5%	2.9%	3.6%

(2) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する項目

①離職者の男女別・年齢区分別割合 (令和元年度) ※自己都合による退職

	離職率	離職者の年代別割合			
		20～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳
男性職員	0%	—	—	—	—
女性職員	4.9%	—	—	8.3%	16.7%

②男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況 (令和元年度)

	取得率
男性職員	0%
女性職員	100%

【女性職員】

- ・一年未満：75%
- ・一年以上一年半未満：25%

※令和元年度から取得開始した職員を計上

③男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び合計取得日数の分布状況 (令和元年度)

	配偶者出産休暇	育児参加休暇
取得率	33.3%	33.3%
分布状況	2日：1人	4日：1人

※配偶者出産休暇：男性職員が配偶者の出産に当たり、子の養育その他家事等を行うための休暇 (2日付与)

※育児参加休暇：男性職員が配偶者の産前産後の期間に育児に参加するための休暇 (5日付与)

2 数値目標

1 状況把握・課題分析の結果を踏まえ、優先取組事項として以下の数値目標を設定します。

	目標項目	基準値	目標
1	管理職に占める女性職員の割合	20.0% (令和2年4月1日時点)	20.0%以上 (各年度実績)
2	男性職員の育児休業取得率	0% (令和元年度実績)	13.0% (参考:総務省基準) (各年度実績)
3	男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率	33.3% (令和元年度実績)	100% (参考:総務省基準) (各年度実績)

Ⅲ 目標達成に向けた取組

1 女性職員の活躍推進

(1) 仕事への意欲向上とキャリア形成の継続支援

- ① 将来指導的地位に登用される女性の候補者育成のため、可能な範囲で自己申告書の希望分野・業務等を尊重し、これまで同様に活躍推進への認識を持ちながら、更なる女性職員の職域の拡大に努めます。
- ② 引続き、女性の昇任機会、意欲を阻害しないように取組み、女性職員を係長級以上の職に積極的に登用できるように取り組んでいきます。

(2) 人事評価に基づく適正な人事管理

- ① 組織目標等に基づく適正な業務目標の設定を行うとともに、挙げた業績と発揮した能力に着目した厳正な評価が行われるよう支援し、適正な人事管理を行います。
- ② 期首・中間・期末面談を確実に実施し、評価者と被評価者のコミュニケーションを図ること等により、人材育成への一層の活用を図ります。

2 職業生活と家庭生活との両立支援

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度や、出産費用の給付等にかかる経済的支援措置について周知を図り、休暇等を取得しやすい環境づくりに努めます。
- ② 妊娠中の女性職員や育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限等の配慮に努めます。

(2) 男性職員の育児休業等取得推進

- ① 育児休業や部分休業、育児参加のための特別休暇等の諸制度の内容や手続きについて周知を図ります。

- ② 出産費用の給付や育児休業期間中における育児休業手当金等の経済的支援措置について周知を図ります。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- ① 育児休業等の取得の申し出があった場合、安心して取得できるよう、速やかに当該部局において業務分担の見直しを行います。
- ② 育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な時、会計年度任用職員の配置などを図るよう努めます。
- ③ 育児休業中の職員に対して、必要に応じて最近の業務の状況等、情報の提供を行います。