

高森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（後期行動計画）

令和3年3月31日

高 森 町 長
高 森 町 議 会 議 長
高 森 町 教 育 委 員 会
高 森 町 農 業 委 員 会
高 森 町 選 挙 管 理 委 員 会

高森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15条に基づき高森町長、高森町議会議長、高森町教育委員会、高森町農業委員会、高森町選挙管理委員会が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

法は令和7年度（令和8年3月31日）までの時限立法ではあるが、事業主行動計画指針においては、一定期間を区切って計画を実施することが望ましいとされている。本町では高森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平成28年4月に策定し、平成28年4月1日から令和3年3月31日までの5年間を前期行動計画として取り組みを進めてきました。そして本計画の後期行動計画は令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を定めるものである。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

- ① 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、人事担当職員等を構成員とした行動計画推進委員会を設置し、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・評価等について協議を行うこととする。
- ② 職員の採用等については、多くの女性が活躍できるように務め、また、職員の出産・育児等について将来を見据えた計画的な人事を行う。
- ③ 職員に対する研修・講習等を実施し、仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う。
- ④ 啓発資料の作成・配布、研修等により、行動計画や周知や女性活躍社会への啓発を行う。
- ⑤ 本計画の実施状況については、職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標等

法第15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条に基づき町長部局、高森町議会事務局、高森町教育委員会、高森町農業委員会、高森町選挙管理委員会において、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、改善すべき事情について分析を行った結果、女性職員の活躍を推進するため次のとおり目標を設定する。なお、この目標は分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

1. 計画期間中、採用者の女性割合を令和元年度の実績（90%）程度を維持し、60%以上を目標とする。
2. 計画期間中、管理的地位にある職員に占める女性割合を、令和元年度の実績（3%）より引き上げ、5%以上を目標とする。
3. 令和7年度末までに、係長相当職以上の女性職員の割合を、少なくとも令和元年度の実績（7%）より引き上げ、10%以上を目標とする。
4. 計画期間中、育児休業を取得する男性職員の割合を、5%以上を目標とする。
5. 計画期間中、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合を、5%以上を目標とする。
6. 計画期間中、常勤職員の平均超過勤務時間を、月20時間（年150時間）以内を目標とする。
7. 計画期間中、月に80時間以上超過勤務を行う職員には、所属長が面談などを行い、部内職員同士で一部引受けるなど、本人の負担を軽減し職員の心身の健康管理と業務効率向上に努める。
8. 計画期間中、年次休暇（20日）の職員一人あたりの取得日数割合を60%以上（12日）以上を目標とする。

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。

なお、この取組は町長部局、高森町議会事務局、高森町教育委員会、高森町農業委員会、高森町選挙管理委員会において、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、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

1. 計画期間中、仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介等により、女性が活躍できる職場であることをホームページ等で広報する。

2. 計画期間中、積極的な女性職員の採用及び人事・財政・企画・議会担当等の多様なポストへ配置について十分な検討を行う。
3. 計画期間中、係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。
4. 計画期間中、女性職員を対象とする研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を行う。
5. 計画期間中、組織としてイクメン・イクボス宣言など男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げる。
6. 計画期間中、出産を控えている全ての男女に対し人事担当による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進やキャリアプランに関する助言を行う。
7. 計画期間中、育児休業等の制度を利用したことによって昇格・昇任に不利益とならないよう配慮する。
8. 計画期間中、超過勤務の縮減に向け、定時退庁日などを設定し、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する。
9. 計画期間中、職員の業務分担の見直しを定期的に行い各職員の業務量の平準化を図るとともに、取組の結果も踏まえ対象部局の拡大について検討を行う。
10. 計画期間中、年次休暇の取得目標を定め各職員への徹底を図る。
11. 計画期間中、仕事と生活の調和を推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した人事評価を実施する。

5. 終わりに

この計画に基づく取り組みを通して、職員一人一人が子育てと仕事の両立について理解し、互いに協力し合うことにより、子どもを安心して産み育てることのできる職場環境をつくり、もって本町の次世代育成の推進に寄与することを期待します。