

b

津野町特定事業主行動計画

令和4年10月
(令和6年2月 一部改正)

津野町特定事業主行動計画

令和4年10月1日
(令和6年2月一部改正)
津野町長
津野町議会議長
津野町選挙管理委員会
津野町代表監査委員
津野町農業委員会
津野町教育委員会

この計画は、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。)の趣旨に基づき、計画作成指針に掲げられた基本視点を踏まえ、津野町長、津野町議会議長、津野町選挙管理委員会、津野町代表監査委員、津野町農業委員会、津野町教育委員会が策定する特定事業主行動計画(以下「本計画」という。)です。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和4年10月1日から令和8年3月31日までとします。

2. 計画の推進に向けた体制整備等

本計画を効果的に推進するため、本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うこととします。

3. 状況把握・課題分析

行動計画は、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定する際の指針を参考に、女性職員の活躍に関する状況の把握・課題分析を行い、その結果を勘案し策定する必要がありますとされています。本町における状況は次のとおりです。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合(割愛を除く)

単位:%

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
一般行政職	66.7	50.0	57.1
保育士	100.0	100.0	—
全職員	71.4	66.7	57.1

(2) 離職率の男女差(令和3年度)

単位:%

		離職率	離職者の年代別割合									
			~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59		
一般 行政職	男	0.9			100.0							
	女	2.7		66.7	33.3							
保育士	男	—										
	女	0										

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間(令和3年度)

単位:時間

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間	11.2	16.8	15.3	10.9	6.2	7.0	10.9	8.0	7.9	8.2	16.2	10.5

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

単位:人

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
管理職数	13	15	15
うち女性管理職数	1	2	3
女性の割合	7.7%	13.3%	20.0%

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合(令和3年度)

単位:人

	6級 課長 局長 次長 室長 所長 園長 事務長	5級 課長補佐 次長補佐 園長補佐 振興監	4級 主監
職員数	15	13	15
うち女性職員数	3	7	11
女性の割合	20.3%	53.8%	73.3%

(6) 男女別の育児休業取得率(令和3年度)

単位:%

	男性職員	女性職員
育児休業取得率	40.0	100.0

(7) 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(令和3年度)

単位:%

	取得率
配偶者出産休暇	60.0
育児参加のための休暇	40.0

(8) 年次有給休暇の平均取得日数

単位:日

令和3年(1月~12月)	10.2
--------------	------

本町では新規採用職員に占める女性の割合は、採用のあった年度で保育士は100%、一般行政職でも50.0%~66.7%と高い割合で推移しています。

しかしながら、若い世代での女性の離職率が高い傾向もみられ、仕事と生活の調和(ワークライフバランス)を整える取り組み等が必要となっています。

管理職の女性職員の割合は低いものの徐々に増えており、課長補佐、主監では割合が高くなっています。自身のキャリア形成に女性職員が積極的に取り組める環境を整えていく必要があります。

育児休業取得率は、女性職員が100%、男性職員も40%に達しており、職場として男性の育児参加に対する理解が進んできたと考えられますが、配偶者出産休暇や育児参加のための休暇を取得していない職員もおり、今後も制度の周知や休暇の勧奨に取り組んでいく必要があります。

4. 具体的な取り組み内容

本町における女性職員の活躍に関する状況、課題の分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次に掲げる取り組みを実施します。

- (1) 幅広い分野で女性参画の拡大を図り、意欲と能力のある女性職員を積極的に登用する。
- (2) 子の出生を控えている全ての職員に対し、各種支援制度の周知を図り、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に努める。
- (3) 各課等の管理職が年次有給休暇の積極的な取得勧奨を行うなどし、所属職員

に対する休暇取得の指導を推進する。

5. 計画の目標

以上の取組を通じて、令和7年度までの目標を次のとおり設定します。

- (1) 管理職の女性割合を引き続き20%以上とする。
- (2) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率を80%以上とする。
- (3) 職員の年次有給休暇の平均取得日数を13日以上とする。
- (4) 男性職員の1週間以上の育児休業取得率を85%以上にする。