

養老町における女性活躍推進法に基づく

# 特定事業主行動計画

養老町

# 養老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

養 老 町 長  
養 老 町 議 会 議 長  
養 老 町 教 育 委 員 会  
養 老 町 選 挙 管 理 委 員 会  
養 老 町 代 表 監 査 委 員  
養 老 町 消 防 本 部 消 防 長  
養 老 町 農 業 委 員 会

養老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、平成28年4月から5年間の計画、さらに令和3年4月から5年間の計画を策定し、職員が仕事と子育てを両立できるよう様々な取組を進めてきた。本計画はこれまで目指してきた女性職員の活躍をさらに推進するとともに、すべての職員のワークライフバランスを実現するため、引き続き本計画を策定したものである。

## 1. 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とする。

## 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、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況等について把握を行い、必要に応じ見直しを行うこととする。

## 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係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）第2条に基づき、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、引き続き、次のとおり目標を設定する。

## 4. 取組内容

### （1）育児休業等を取得しやすい環境の整備

女性職員が、仕事と育児の両立を図りながら、個人が持てる能力を職場で十分に発揮で

きるよう職場の環境づくりを行う。また、男性職員が、一定期間育児のための休暇を取得することは、本人が今後も長く続く子育てに能動的に関わる契機となるだけでなく、組織経営上も多様な人材をいかすマネジメント力を向上させることにつながるため、特に取り組むべき課題のひとつである。

- ① 妊娠中や子育て中の職員が、安心して職務に専念できるよう、必要に応じて事務分担を見直す。
- ② 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇に該当する男性職員を把握し、取得について周知するとともに、円滑に取得できるように職場環境を整える。
- ③ 男性職員の育児休業取得の促進に向けて、管理職を対象にした意識改革を図る。

【数値目標】

	実績		目標
	R 2年度 (%)	R 7年度 (%)	R 13年度 (%)
女性職員の育児休業取得率	100.0	100.0	100.0
男性職員の育児休業取得率	50.0	50.0	70.0
男性職員の配偶者出産休暇取得率	42.9	50.0	80.0
男性職員の育児参加のための休暇取得率	14.3	40.0	70.0

(2) 超過勤務時間の縮減対策

長時間労働は、男性・女性を問わず仕事と家庭の両立を図るうえで過大な影響を及ぼすことから、超過勤務時間の短縮に努める。

- ① 毎週水曜日の「ノー残業デー」を引き続き実施し、一定時退庁の徹底を図る。
- ② 所属長は、職員の時間外勤務の状況を常に把握し、産業医等と連携して適切な指導を行いながら、職員の心身の健康保持に努める。
- ③ 職員の業務量の均衡を図り、必要に応じ人員配置や事務分担の見直しを行う。

【数値目標】

	実績		目標
	R 2年度	R 7年度	R 13年度
常勤職員の平均超過勤務時間 (1か月平均)	9.4時間	13.5時間	9.0時間

### (3) 休暇の取得の促進

休暇の適切な取得は、健康保持や職務の能率向上、家庭生活の充実の面からも有用であることから、職員の年次有給休暇の取得を促進する。

- ① 所属長は、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努める。
- ② 土・日曜日などと組み合わせた年次有給休暇の取得の促進を図り、職員が心身ともに健康を維持できるよう配慮する。

#### 【数値目標】

	実績		目標
	R 2年度	R 7年度	R 13年度
年次有給休暇の平均取得日数	9.4日	9.8日	12.0日
取得日数の5日未満の職員割合	10.3%	14.2%	0.0%

### (4) 女性職員の活躍の推進

女性職員は、その個性と能力を十分に発揮し男性職員と共に活躍することを期待されており、女性職員が責任ある立場で業務に関与できるような能力向上や、意識啓発を促進する。

- ① 幹部職員への積極的な登用を図るため、研修の機会を設けるなど、女性リーダーのキャリアアップを支援する。
- ② 意欲や能力のある優秀な人材を登用できるよう、男女を問わず、職員一人一人のワークライフバランスを反映した管理職制度のあり方を検討する。

#### 【数値目標】

##### 女性管理職職員の登用率

	実績		目標
	R 2年度 (%)	R 7年度 (%)	R 13年度 (%)
一般事務職			
課長級以上 (管理職)	12.5%	30.2%	33.0%
課長補佐級	—	43.3%	45.0%
係長級	—	28.6%	30.0%

