

鏡野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3月

(令和8年3月改訂)

鏡野町

鏡野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

鏡野町長
鏡野町議会議長
鏡野町教育委員会

鏡野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、鏡野町長、鏡野町議会議長、鏡野町教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和9年3月31日までの6年間とします。

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、鏡野町経営会議において、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します。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標等

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。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、町長部局、町議会事務局、町教育委員会事務局において、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、改善すべき事情について分析をおこないました。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

なお、この目標は、町長部局、町議会事務局、町教育委員会事務局において、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、改善すべき事業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ます。

（1）町長部局ほか共通

- ① 女性職員の管理的地位にある職員への登用が課題であるため、令和8年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を30%以上を目指します。

- ② 男性職員が育児休業を取得しやすくするため、男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象とした意識改革や職場マネジメントに努めます。

さらに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を継続的に100%を目指します。

また、制度が利用可能な女性職員の育児休業の取得率100%を継続的に維持していきます。

- ③ 令和8年度までに、職員の年次休暇の平均取得率を、令和元年度の実績29.9%を、35.0%以上となるよう目指します。
- ④ 令和8年度までに、年次休暇を35.0%以上取得する職員の割合を45.0%以上を目指します。
- ⑤ 女性だけでなく職員全体で女性の健康上の特性への理解向上を目指します。

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機関

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します。

なお、この取組は、町長部局、町議会事務局、町教育委員会事務局において、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、改善すべき事業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きます。

(1) 町長部局ほか共通

- ① 令和4年度より、男性の育児参加を促すとともに、様々な事情を抱えた職員が安心して生活と仕事を両立していけるよう、育児・介護等と仕事との両立支援制度の周知に努めます。
- ② 令和4年度より、能力向上に意欲を持つ職員が、育児休業中等に自主的に研修等の受講を希望する場合に、情報不足によってその機会を失うことがないよう、積極的に研修等の情報提供や、円滑な復帰のため所属機関との連絡体制の確保等の必要な支援を行うよう努めます。
- ③ 女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる休暇制度の周知に努めます。また、健康に関してはプライバシー保護が特に求められることに留意しつつ、女性が健康上の課題を相談しやすい体制等の整備に努めます。