

女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画

令和3年3月31日策定

三 川 町 議 員 会
三 川 町 農 業 委 員 会
三 川 町 教 育 委 員 会

この計画は、平成28年3月に策定した三川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の計画期間が令和3年（平成33年）3月で終了することから、その次期計画として、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条の規定に基づき、三川町長、三川町議会議長、三川町農業委員会、三川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。）である。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

なお、令和8年（平成38年）3月31日限りで法が失効することから、本計画の策定が最終の計画となるため、計画期間終了後についても引き続き働きやすい環境が維持できるよう努めるものとする。

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、必要に応じ広く職員から意見を聴取し本計画の策定・変更を行い、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、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。なお、本町において町長部局以外の部局では職員数が僅少であることから、全部局を一括して分析を行い、その結果を踏まえ全部局一体で数値目標設定するものとする。

(1) 女性の採用資格試験受験申込者の増

平成29年度から令和元年度の3箇年における新採職員は12名で、そのうち女性は7名であった。また、この3箇年における試験申込者数は135名で、そのうち女性は71名（52.6%）で、女性の受験申込者の増加が採用に繋がったところであるが、年度により申込者の人数や男女の割合にバラつきがある。

1次試験については筆記試験、2次試験については人物考査と、これまでも性別を考慮した採用は行ってこなかったことから事業主としての改善の余地はないが、女性職員

の人数を維持していくために、今後も引き続き受験申込者における女性の割合を50%以上とすることを目標とする。

(2) 女性職員における係長級以上の割合を男性職員と同程度へ引き上げ

令和2年度において、庁舎内の女性職員に占める女性の係長級以上の職員の割合は、前計画の目標であった38.6%を大きく上回る43.5%で、男性職員における割合と比較し+10.9%であるが、女性職員の管理職がいなくなったため、管理職も含めた割合と比較すると△7.7%の差がある。また、庁舎内の女性職員数は、男性職員数の約半分であり、役職のみで比較することは困難であるが、男性職員に比べ女性職員の昇任年齢が遅い状況にもあった。

よって、令和7年度までに庁舎内の女性職員における係長級以上の職員割合を男性職員と同程度(45%)に引き上げることを目標とする。

(3) 男性職員の育児参加への積極的な支援

配偶者出産休暇の取得者の割合は、平成30年度対象者はいなかったものの令和元年度の実績で100%であったが、配偶者の出産に伴う出生した子又は小学校就学前までの子の養育に係る休暇の取得者の割合は0%であった。

よって、配偶者出産休暇の取得については現行水準を引き続き維持しつつ、令和7年度までに配偶者の出産に伴う養育休暇取得者の割合を50%以上に引き上げることを目標とする。

(4) 年次有給休暇取得日数の増

令和元年度における年次有給休暇の平均取得日数は、管理職を除く全体平均で6.9日、5日未満の職員の割合40.0%であった。男性職員平均で7.2日、31.6%、女性職員平均で6.6日、47.6%で女性職員の約半数が5日未満の取得状況となっている。平均日数としては、5日を超えるものの5日未満の割合が高いことから、個人の取得日数にバラつきがある状況である。

よって、職員の心身の健康や職業生活と家庭生活の両立を図るため、令和7年度までに5日未満の職員の割合を男性職員と同程度(30%)とし、年次有給休暇の取得日数の増を目標とする。

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り組み及び実施時期

3. で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取り組みを令和3年度から実施する。

(1) 採用資格試験に係る情報の提供

これまで町広報及び町ホームページにおいて採用資格試験の情報を広く提供してきたが、これまでの情報に加え、職員に対する子育てに関連する休暇制度等、職員の福利厚生に関する情報についても提供する。

(2) 女性職員のキャリアアップ支援

①女性職員の登用を念頭に置いた人事

将来の女性管理職候補を育成するため、これまで女性職員の配置が少なかったポストを含め、女性職員の多様なポストへの配置を行う。

②女性職員の研修機会の充実

キャリアアップのための山形県市町村職員研修所での研修（プレゼンテーション研修、政策形成能力向上研修等）や、職員の希望による先進地視察研修及び市町村職員中央研修所並びに全国市町村国際文化研修所での専門研修の受講など、女性職員の研修機会の充実を図り、能力開発と意欲向上のための環境を整える。

(3) 各種制度休暇の周知

配偶者の出産に伴う養育休暇をはじめとする各種休暇について更なる職員への周知を図り、男性職員の育児に対する意識高揚と職員のワークライフバランスを確立するとともに、休暇を取得しやすい職場環境を提供する。

また、会計年度任用職員についても子育てし易い環境の提供と、ワークライフバランスの確保を目的に、令和2年4月の会計年度任用職員制度施行に合わせ各種休暇制度の整備を図ってきたところである。

引き続き各種制度の周知を図り、働きやすい環境の整備、制度の改正に取り組んでいくこととする。