

女性活躍推進法に基づく佐用町特定事業主行動計画

令和3年3月1日
佐用町

佐用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31日

佐用町長

佐用町議会議長

佐用町教育委員会教育長

1 法制定の経緯

我が国における15歳から64歳までの女性の就業率は、着実に上昇してきているが、就業を希望しているものの育児・介護等を理由に働いていない女性（女性の非労働力人口のうち就業希望者）も相当数存在する。

さらに、子育て期の女性に焦点を当てると、第一子出産を機に約6割の女性が離職するなど出産・育児を理由に離職する女性は依然として多い。また、雇用形態を見ると、女性は出産・育児等による離職後の再就職にあたって非正規雇用労働者となる場合が多いことなどから、女性雇用者における非正規雇用労働者の割合は半数以上となっている。

さらに、管理的職業従事者（就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等）における女性の割合は11.3%（平成26年）と低い水準にとどまっており、近年ゆるやかな上昇傾向にあるものの、欧米諸国のほか、アジア諸国と比べても低い状況にある。

このように、働く場面において女性の力が十分に発揮できていない状況が踏まえると、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるよう社会全体として取り組んでいくことが重要である。

一方、我が国は急速な人口減少局面を迎えており、将来の労働力不足が懸念されている。さらに、国民のニーズの多様化やグローバル化等に対応するためには、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠であり、新たな価値を創造し、リスク管理等への適応能力を高めるためにも、女性の活躍の推進が重要と考えられる。このため、女性の活躍推進の取組を一過性のものに終わらせることなく着実に前進させるべく、民間事業者及び国・地方公共団体といった各主体が女性の活躍推進に向けて果たすべき役割を定める新たな法的枠組みを構築するために、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が制定された。

2 法の概要

1 目的（法第1条）

（1） 法は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性が

その個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、関係者の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とするものとしたこと。

- (2) 「男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり」とは、本法が男女共同参画社会基本法第3条から第7条までに規定されている「基本理念」を念頭に置き、その趣旨に従うものであることを規定するものであること。

3 基本原則（法第2条）

- (1) 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更等に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならないものとしたこと。
- (2) 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護等の事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護等について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならないものとしたこと。
- (3) **女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならないものとしたこと。**
- (4) 「家族を構成する男女」とは、必ずしも婚姻関係だけを指すものではなく、婚姻（事実婚含む。）、血縁等を基礎として生活上の関係を有する社会の自然かつ基礎的な集団単位を指す幅広い概念を指しているものであり、一人親世帯や

独身者を施策や取組の対象外とする趣旨のものではないこと。

佐用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条に基づき佐用町長、佐用町議会議長、佐用町教育委員会教育長が策定する特定事業主行動計画である。

4 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。

5 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

佐用町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、課長会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ている。

6 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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、町議会事務局、教育委員会において、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。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する。

なお、この目標は、町長部局、町議会事務局、教育委員会において、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。

7 対象は、原則として正規職員とする。（臨時・非常勤職員も含めた全職員については、できる限り配慮するものとする）

また、就任について公選、議会の選挙・議決・同意によることを必要とする職は対象外とする。

○内閣府令第2条に基づき、まず把握する項目は以下の7項目とした。

- ①採用した職員に占める女性職員の割合
- ②平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）
- ③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
- ④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- ⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
- 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及び平均取得日数
（詳細な数値については、別紙資料1のとおりである）

8 本計画に関する事務は総務課総務人事室において処理するものとし、計画の実施において必要となる職員等の相談窓口を、総務人事室内に設置するものとする。

- 9 本計画は、必要に応じて随時見直すとともに、令和7年度中に評価し、見直しに向けた協議を実施する。

数値目標の設定

数値目標の設定にあたっては、状況把握・課題分析の結果、事業主として課題として判断したものに対応し、実情に応じて数値目標を設定した。数値目標については過去の実績、将来の見込み、同種、同規模の他団体などとの比較を踏まえて、実情にあった水準とした。

各種課題に対する取組

●採用に関する課題

①令和8年度までの、採用者の女性割合を、20%以上を維持する。

②令和8年度までの、受験者総数に占める女性の割合を30%以上を維持する。

③令和8年度までに、女性の技術職の採用試験の受験者数を1人以上にする。

④令和8年度までに、仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをパンフレット、ホームページ等で広報する。

●配置・育成・教育訓練及び評価・登用に関する課題

⑤令和8年度までに、管理職員総数に占める女性の割合を18%以上にする。

⑥令和8年度までに、出産・子育てなど個々の女性職員の事情に応じて、個別に育成方針を立てるなど、柔軟な人事プランを作成する。

⑦令和8年度までに、女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。

⑧令和8年度までに、女性職員のみ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。

●継続就業及び仕事と家庭の両立に関する課題

⑨令和8年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を1%以上にする。

⑩令和8年度までに、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%以上にする。

⑪令和8年度までに、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。

⑫令和8年度までに、出産を控えている全ての女性職員に対し、人事担当部局による、各種両立支援制度（育児休業、育児に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。

⑬令和8年度までに、各種両立支援制度に関する情報をハンドブックにまとめ、電子掲示板で常時閲覧できる状態にする。

⑭令和8年度までに、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。

●長時間勤務に関する課題

⑮令和8年度までに、月に20時間以上超過勤務を行う職員の割合を、20%以下にする。

⑯令和8年度までに、年次休暇の取得目標を定め、年次休暇を10日以上取得する職員の割合を40%以上にする。

⑰令和8年度までに、新たに毎週水曜日を定時退庁日に設定するとともに、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する。

⑱令和8年度までに、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

⑲令和8年度までに、ワークライフバランス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。