

第2部 女性が個性と能力を十分に発揮できる環境の実現に向けて

1 根拠法令

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）第19条に基づき、本計画を定めることとします。

2 計画期間

この計画は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間を計画期間とします。

3 策定主体

町長 町議会議長 教育委員会 選挙管理委員会 代表監査委員 消防長 農業委員会

4 職場における女性の活躍推進に関する具体的な内容

(1) 現状の分析

「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」及び「事業主行動計画策定指針」に掲げる把握すべき事項のうち、下記の事項について現状の把握を行いました。

① 採用した職員に占める女性職員の割合

	令和5年度	令和6年度
採用した職員	7名	13名
うち女性職員	4名	7名
女性職員の割合	57.1%	53.8%

② 当該年度に退職した職員の割合（離職率）の男女の差異

	令和4年度	令和5年度
男性職員の割合	2.4%	0.8%
女性職員の割合	3.9%	2.0%

③ 各役職段階※における女性職員の割合

	令和5年度	令和6年度
課長級の割合	27.8%	27.8%
課長補佐級の割合	33.3%	34.6%
係長級の割合	50.0%	50.0%

※各役職段階 消防署を除く課長級、課長補佐級及び係長級の職員

④ 管理職※に占める女性職員の割合

	令和5年度	令和6年度
管理職の割合	31.1%	31.8%
管理職の人数	45名	44名
うち女性職員の人数	14名	14名

※管理職 消防署を除く課長級及び課長補佐級の職員

⇒事業主行動計画策定指針における判断の目安

管理職における女性職員の割合が4割を下回っている又は男性に対する女性の割合が8割を下回っている場合、男女間の格差が大きいと判断。

(2) 女性の活躍推進に関する具体的な取組

現状分析の結果、管理職に占める女性職員の割合について、課題があることが分かりました。

管理職の女性割合の増加には、女性職員のキャリア形成に対する意欲の向上を促すことが重要だと考えられます。研修の実施を通じて、女性のキャリア形成についての理解を深めることはもちろん、その際、出産、子育てによる一定の時間制約が、本人にとって不利益とならないような職場環境や人事制度を整備することも大切であることから、具体的には以下の事項について取組みます。

① 管理職における女性職員の割合増加に対する取組

ア 女性職員のキャリア形成を支援するため、それぞれの持つ能力や強みを再認識し、それらを活かしたキャリアプランを考える機会とする、女性職員を対象とした研修を周知します。

イ 女性職員のキャリアアップを支援するため、子育て期間中等において、十分習得できなかった実務的な知識やスキルを学ぶことができるよう、専門研修や短期派遣研修等の職場外研修について、周知します。

ウ 職員の能力向上には幅広い職務経験が必要なことから、性別に関わらず多様な経験を積むことができるよう努めます。

エ セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントに代表される各種ハラスメントを防止し、職員が性別による役割分担を意識せず、伸び伸びと活躍できる職場環境を実現するため、全職員を対象としたハラスメント研修を実施し、職場内での理解を定着させます。

オ 人事異動に際して、女性職員それぞれの仕事と家庭の状況等を十分考慮し、可能な範囲で、子育ての状況等に応じた配慮を行います。また、出産、子育てによる一定の時間制約がある場合でも、本人の意欲や意向を踏まえ、働く場所や時間を柔軟化することによって、重要な業務を経験させたり、必要な知識の習得が可能となる機会を提供するなど、個人の有する能力を十分に発揮できるよう努めます。

<管理職に占める女性職員の割合目標>

上記の取組みにより、管理職に占める女性職員の割合目標を、令和 11 年度までに 40.0%とします。

◆ 管理職に占める女性職員の割合目標

	令和5年度 実績	令和6年度 実績	⇒	令和11年度 目標
管理職の女性割合	31.1%	31.8%		40.0%

おわりに

限られた職員で最大の効果を発揮するためには、働き方改革や多様性の尊重が進む現代において、性別に関わらず、全ての職員がその能力を十分に発揮できる環境を整えることが重要です。

少子高齢化や人口減少といった社会課題に直面している今、より一層の連携と協力が必要です。互いに理解し支え合う意識を持ち、本計画が目指す持続可能な環境づくりを推進していきます。