



女性活躍推進法に基づく  
特定事業主行動計画

令和3年4月

小 野 町

## 小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4月1日

小 野 町

小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15条に基づき、小野町長が策定する特定事業主行動計画である。

### 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。

### 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・評価を行うこととしている。

### 3 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、町教育委員会、町選挙管理委員会、町農業委員会において、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。当該分析の結果、次のような課題が浮かび上がった。

#### <大課題> ～ 女性人材の確保 ～

##### 【中課題1】・・・登用について

現在管理的地位（課長・参事）にある職員に占める女性の割合は9%。

##### 【中課題2】・・・採用について

女性職員採用の割合を増加させるためには、その前段にある採用試験受験者の女性割合を増加させる必要がある。

### 【中課題3】・・・業務について

現在勤務している職員のうち、配偶者がいる女性職員が73.4%、幼児がいる女性職員が67.3%。

この高水準を継続的に維持し、更なる女性職員の活躍を促すためには、仕事と家庭の両立が必要であり、そのための勤務環境の整備が課題。

これらの課題に対応し、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。

#### ○数値目標等

- 【目標1】 令和3年度～令和7年度の、管理職クラス（課長・参事）にある職員に占める女性割合を、現在の9%から1割以上にする。
- 【目標2】 令和4年度～令和8年度の、一般行政職における採用者の女性割合を、現在の33%から4割以上にする。
- 【目標3】 令和3年度～令和7年度の、一般行政職における採用試験受験者の女性割合を現在の28%から6割以上にする。
- 【目標4】 令和3年度～令和7年度の、年次有給休暇取得日数を現在の6日より4日引き上げ、10日（県内市町村平均）以上にする。  
また、取得日数が5日を満たない職員の割合を現在の37%より15%引き下げ、22%（福島県割合）以下にする。
- 【目標5】 令和7年度までに、育児休業を取得する男性職員の実績をつくる。
- 【目標6】 令和7年度まで、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維持する（100%）。
- 【目標7】 令和7年度まで、制度が利用可能な女性職員の育児休業の取得割合を維持する（100%）。

## 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時期

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する。

なお、この取組は、町長部局、町議会事務局、町教育委員会、町選挙管理委員会、町農業委員会において、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。

**【目標 1 に対する取組内容】**

主幹・副主幹クラスの女性職員に対し積極的に研修を受講させるなど、管理職となるべき職員育成を図る。

**【目標 2 及び目標 3 に対する取組内容】**

積極的に町のPRを行い、イメージアップを図るとともに、広く広報誌等を通して試験実施の周知を図る。

**【目標 4 に対する取組内容】**

仕事と家庭の両立を進めるため、積極的に年次有給休暇の取得を促し、働きやすい職場環境・勤務条件の整備を図る。

また、人員配置や業務内容の見直し等を行うことで、業務の負担や偏りも検証していく。

**【目標 5～目標 7 に対する取組内容】**

男性が育児休業を取得できる職場環境の整備を図るとともに、制度の周知を図るなど、対象職員に対して積極的に働き掛ける。

なお、福島県では育児休暇の取得が進んでいることから、情報収集に努める。