

**桂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**

平成28年4月

(令和3年4月1日改訂)

(令和8年4月1日改訂)

**桂 川 町
桂 川 町 議 会
桂 川 町 教 育 委 員 会
桂 川 町 監 査 委 員 会
桂 川 町 選 挙 管 理 委 員 会
桂 川 町 農 業 委 員 会**

桂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

平成28年 4月 1日
(令和3年 4月 1日改訂)
(令和8年 4月 1日改訂)
桂川町長
桂川町議会議長
桂川町教育委員会
桂川町代表監査委員
桂川町選挙管理委員会
桂川町農業委員会

桂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（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、桂川町長、桂川町議会議長、桂川町教育委員会、桂川町代表監査委員、桂川町選挙管理委員会及び桂川町農業委員会が策定する特定事業主行動計画である。

なお、この特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条に基づく特定事業主行動計画も含むものとし、各部局、職種、勤務場所、勤務形態、職場環境に各々違いがあるが、各任命権者及び所属長は、職場の状況に応じて計画の具体的推進、実施に努めるものとする。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13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及び次世代育成支援対策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の推進及び次世代育成支援対策するため、総務課及び関係部署において、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。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標その他の目標

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。以下「内閣府令」

という。)第2条に基づき、桂川町長部局、桂川町議会事務局、桂川町教育委員会事務局、桂川町監査委員事務局、桂川町選挙管理委員会事務局及び桂川町農業委員会事務局において、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、桂川町長部局、桂川町議会事務局、桂川町教育委員会事務局、桂川町監査委員事務局、桂川町選挙管理委員会事務局及び桂川町農業委員会事務局において、それぞれ女性職員の職業生活における活躍に関する状況により、改善すべき事情について分析を行った結果にもとづき、目標に掲げている。

○前計画期間中の状況

(1) 各部局共通

・管理的地位にある職員に占める女性割合 (%)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	5ヶ年平均
課長相当職	13.3	13.3	13.3	13.3	12.5	13.1
課長補佐相当職	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
係長相当職	50.0	44.0	44.8	40.6	37.5	43.4

・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 (%)

	令和3年度		令和4年度		令和5年度		令和6年度		令和7年度		5ヶ年平均	
	配偶者 出産	育児 参加	配偶者 出産	育児 参加	配偶者 出産	育児 参加	配偶者 出産	育児 参加	配偶者 出産	育児 参加	配偶者 出産	育児 参加
対象者	1	1	1	1	2	0	2	1	1	0		
取得人数	1	0	0	1	2	0	2	0	1	0		
取得率	100	0	0	100	100	—	100	0	100	—	80.0	33.3

・平均超過勤務時間 (時間)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	5ヶ年平均
月平均	6.2	7.9	7.6	7.4	6.9	7.2

・年次休暇取得50%以上の職員割合 (%)

	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年	5ヶ年平均
平均	44.7	52.2	63.6	68.1	77.1	61.1

・週1回以上定時退庁する職員割合 (%)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	5ヶ年平均
平均	98.6	98.8	98.7	98.9	98.6	98.7

・職員の育児休業取得 (%)

	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年	5ヶ年平均
対象者	3	6	8	5	7	
取得人数	2	5	6	4	7	
取得率	66.7	83.3	75.0	80.0	100.0	81.0

○本計画の数値目標その他の目標

(1) 各部局共通

- 1：令和12年度までに、課長職相当にある職員に占める女性割合を、30%以上目指す。
- 2：係長相当職以上の女性職員の割合を、前計画期間の平均43.4%以上で維持する。
- 3：制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得割合100%を目指す。
- 4：常勤職員の平均超過勤務時間を、前計画期間の平均（月7.2時間）から1割以上縮減し、月6.0時間以下にする。
- 5：年次休暇を50%以上取得する職員の割合を、前計画期間の平均61.1%以上で維持する。
- 6：週に1回以上定時退庁する職員の割合を90%以上で維持する。
- 7：職員への育児休業取得率向上のため対象職員への制度説明を行い、育児休業取得率を前計画期間の平均81.0%以上で維持する。
- 8：特別休暇（子の看護休暇）取得率向上のため、職員に周知を行う。
- 9：ハラスメントのない良好な職場環境の確保のために、職員のハラスメント防止研修受講率を100%とする。

4. 女性職員の活躍の推進及び次世代育成支援対策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、桂川町長部局、桂川町議会事務局、桂川町教育委員会事務局、桂川町監査委員事務局、桂川町選挙管理委員会事務局及び桂川町農業委員会事務局において

て、女性職員の職業生活における活躍に関する状況により、改善すべき事情について分析を行った結果にもとづき、目標に掲げている。

(1) 各部局共通

- 1：女性職員の個性と能力が十分に発揮できるよう、女性の健康上の特性について職場での理解を深め、女性職員の昇進や管理職等の登用を促進し登用率の目標達成を目指す。
- 2：出産を控えている全ての職員に対し、管理職員又は人事担当部局による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進やキャリアプランに関する相談や助言を行う。
- 3：管理職員は超過勤務の特に多い職員の状況を把握し、健康面における配慮を促し、超過勤務の縮減に向け認識の徹底を図る。
- 4：管理職員は、職員が計画的に年次休暇や特別休暇を取得しやすい職場環境づくりへの働きかけを行う。
- 5：働き方改革を推進し、管理職員自らも率先して退庁し、職員に早期退庁を勧奨する。
- 6：男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員をはじめ職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修など啓発を実施する。
- 7：各種両立支援制度に関する情報の提供及び制度説明を行い、職員が働きやすい職場環境に努める。
- 8：研修を実施する等、ハラスメントに対する正しい理解を深め、職員が安心して働ける環境整備の確保に努める。

(以上)