

女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画

令和8年度～令和12年度

南 部 町

南部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8年3月24日策定
南 部 町 長
南 部 町 議 会 議 長
南 部 町 選 挙 管 理 委 員 会
南 部 町 代 表 監 査 委 員
南 部 町 農 業 委 員 会
南 部 町 教 育 委 員 会

南部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、南部町長、南部町議会議長、南部町選挙管理委員会、南部町代表監査委員、南部町農業委員会、南部町教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

女性が働きやすく、ますます活躍できるような環境作りに向けて「南部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」を平成28年2月に策定し、「南部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「第二次行動計画」という。）を令和3年3月に策定し、推進してきましたが、今後さらなる改善・向上を図るため、「第三次南部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。）を策定しました。

1. 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間

2. 第二次行動計画の実施状況、課題分析

【目標値】

令和7年度までに管理職の女性割合12%以上

【実施状況】

令和7年度の管理職の女性職員の割合は、定年退職等により0%となっていた令和2年度と比較して、12ポイント増加しました。

◆各役職段階に占める女性職員の割合					
	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
課長相当職	8.7%	9.5%	9.5%	8.0%	8.6%
課長補佐相当職	19.4%	21.2%	29.6%	31.6%	28.3%
係長相当職	51.3%	51.9%	50.0%	50.8%	40.3%

◆女性職員の採用割合と管理職の女性割合					
	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
女性職員の採用割合	71.4%	72.7%	50.0%	57.1%	33.3%
管理職の女性割合	5.3%	5.6%	5.9%	11.8%	11.8%

◆女性職員の研修受講状況					
	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
女性の研修受講者数	12	15	15	13	12
女性職員数	124	124	121	120	115
受講者割合	9.7%	12.1%	12.4%	10.8%	10.4%

※自治研修所で実施されている階層別研修、女性向けキャリアアップ研修等

【課題分析】

女性の管理職を増やすには、その前提として課長補佐の経験が必要となります。しかし、過去の採用数の不均衡により課長補佐級となり得る世代の女性職員の割合が少ない現状にあり、課長補佐級に登用できないことから管理職への登用が進まないという問題があります。このことから、課長補佐級となり得る前の世代の女性職員を対象としたキャリア形成の研修への参加を促進することが必要であると考えられます。

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。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、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いました。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します。

【配置・育成・教育訓練及び登用】

- (1) 令和12年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、令和7年度実績12%から24%以上にします。
- (2) 令和12年度までに、女性職員の研修受講割合を令和7年度実績11%から30%以上にします。

【仕事と家庭の両立に向けた職場環境づくり】

- (1) 令和12年度までに、男性職員育児休業取得割合を令和7年度実績33%から85%以上にします。
- (2) 令和12年度までに、男性職員の配偶者出産休暇、育児参加休暇の取得割合を令和7年度実績67%から100%にします。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた取組について

3で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を令和8年度から実施します。

【配置・育成・教育訓練及び登用】

- (1) 出産・子育て期以前における、積極的な女性職員のキャリア形成の意欲と資質の把握に努め、職務経験の付与については男女間の偏りが無いよう配慮し、本人の意思を考慮しながら女性管理職員の登用を推進します。
- (2) 女性職員のキャリア形成支援のために、研修等への参加機会の確保に努め、参加を促進します。

【仕事と家庭の両立に向けた職場環境づくり】

- (1) 職場における性別役割分担意識を解消するとともに、業務時間外に慣習となっている業務を見直し、仕事と家庭生活の両立を図ることができる職場環境に努めます。
- (2) 男性職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇取得の促進に向けて、子育てハンドブックを該当職員に配布するとともに常時閲覧できる状態にし、男性職員の家庭への関わりを促進します。