

錦江町
特定事業主行動計画
(第3期)



令和8年3月策定

錦江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31日

錦 江 町 長

錦 江 町 議 会 議 長

錦 江 町 教 育 委 員 会

錦 江 町 農 業 委 員 会

錦江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、錦江町長、錦江町議会議員、錦江町教育委員会、錦江町農業委員会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に向けた体制整備等

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、各課等におけるチームリーダー等を構成員とした行動計画策定・推進委員会を設置し、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現状把握及び数値目標

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条及び第2期計画に基づき、町長部局、町議会事務局、町教育委員会事務局、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。令和6年度に実施した「男女共同参画に関する町民意識調査」では、性別による固定的な役割分担意識は徐々に解消が見られる一方で、職場などの場において不平等感は依然として根強く残っている結果となった。これらを踏まえ、女性職員の活躍を推進するため最も大きな課題に対応する目標を次のとおり設定する。

(1) 現状把握

本計画の作成にあたり、第2期計画において目標に掲げた項目、並びに内閣府令第2条に基づき、把握した項目は次のとおりです。

① 管理的地位及びチームリーダーの地位にある職員に占める女性職員の割合

【目標】 令和7年度までに管理的地位にある職員に占める女性の割合を14.28%以上、チームリーダーの地位にある職員に占める女性の割合を30%以上

【実績】 管理職的地位（課長職）にある女性職員は、令和3年度では6.7%でしたが、令和7年度では20%と、目標の14.28%以上は達成していますが、今後も維持向上のための取り組みが必要です。また、チームリーダーの地位にある女性職員は、令和3年度では16.7%でしたが、令和7年度は13.3%となっており、目標の30%以上に届いていない状況となっています。

区分	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
課長	6.7%	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%
チームリーダー	16.7%	17.6%	14.3%	12.5%	13.3%

② 一般事務職の採用職員に占める女性の割合

【目標】 令和7年度までに採用職員の女性の割合：40%以上

【実績】 令和3年度から令和7年度までの5年間に於いて、新たに採用した正職員数33人のうち女性職員は11人で33.3%と計画目標を下回っていますが、令和3年度、令和4年度及び令和6年度は目標の40%以上を達成しています。

年度	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
採用割合	40.0%	40.0%	33.3%	42.9%	14.3%

③ 男女別の育児休業取得率

令和2年度から令和6年度までの5年間に於ける男女別の育児休業取得率は、女性職員が100%取得している一方で、男性職員の取得率は0%と低い状況です。

年度	男性職員		女性職員	
	対象者	取得率	対象者	取得率
R 2	1人	0%	2人	100%
R 3	1人	0%	2人	100%
R 4	2人	0%	0人	-
R 5	3人	0%	1人	100%
R 6	2人	0%	3人	100%

④ 超過勤務の状況

過度な時間外勤務は、職員の生産性や健康面に影響を与える要因となり、育児や家事等への参加も妨げることから、今後も職員の働き方や事務の見直しや改善、職員の意識改革などに取り組んでいく必要があります。

年度	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
職員 1 人当たりの 月平均時間	4. 9 時間	4. 5 時間	7. 3 時間	6. 5 時間	6. 4 時間

⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合および平均在職年数（R7. 4. 1 現在）

役職段階別の女性職員の割合のうち、課長級及びチームリーダーの職員に占める女性の割合は増加傾向にあり、主査、主事の職員に占める女性の割合はともに 30%を超えて高い水準となっています。また、女性職員数の割合は、令和 2 年度では、22. 86%でしたが、令和 7 年度では 0. 9 ポイント増加し、23. 76%となっております。

区分	職員数			職員の割合		平均在職年数 (男)	平均在職年数 (女)
	男性	女性	合計	男性	女性		
課長級	13 人	3 人	16 人	81. 25%	18. 75%	33 年	32 年
チームリーダー	10 人	2 人	12 人	83. 33%	16. 67%	30 年	31 年
主幹	9 人	2 人	11 人	81. 82%	18. 18%	29 年	25 年
係長	21 人	4 人	25 人	84. 00%	16. 00%	17 年	10 年
主査	5 人	3 人	8 人	62. 50%	37. 50%	6 年	4 年
主事	19 人	10 人	29 人	65. 52%	34. 48%	4 年	3 年
計	77 人	24 人	101 人	76. 24%	23. 76%	18 年	12 年

(2) 目標

- ① 令和 1 2 年度までに、管理的地位にある職員に占める女性の割合を、令和 7 年度実績の 2 0 % よりの実績より 5 % 以上、チームリーダーの地位にある職員に占める女性の割合を令和 7 年度の実績の 1 3. 3 % より 1 6. 7 % 以上引き上げ 3 0 % 以上にする。
- ② 令和 1 2 年度までに、採用者の女性割合 4 0 % 以上を維持する。
- ③ 令和 1 2 年度までに、男性職員の育児休業の取得率 1 0 %、育児参加の特別休暇制度の取得率 2 0 % 以上にする。

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内容

3で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、第1期から継続するものも含め、次に掲げる取組を実施する。

- ① 女性職員を人事、企画、議会担当等、登用、配置の少なかった分野にも積極的に配置し、あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大を推進します。（平成29年度から継続）
- ② 係長・主幹・チームリーダーの各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行うとともに、ライフステージに応じた多様な働き方を選択でき、職員の能力を十分に発揮できる環境を整えます。（平成29年度から継続）
- ③ 新規採用職員の採用人数の見直しとともに、女性が活躍できる職場であることや全ての職員が互いを認め合い、幸福（ウェルビーイング）を実感して働ける職場であることをホームページ等で広報します。（平成28年度から継続）
- ④ 業務分担の見直しや職場内での応援体制の整備を図り、ノー残業デー等の実施に加え、テレワーク等のICTを利用した多様な働き方の普及により、長時間労働の削減と生産性の向上を図り、身体的・精神的負担の軽減や超過勤務の縮減に取り組みます。（令和3年度から）
- ⑤ 子育てや介護は男女が協力し合い行うものという意識を浸透させます。また、男性職員の育児休業取得を推進するとともに、介護離職等を防止するため、休暇制度の周知と相談体制の充実、事務分担の調整等の職場環境改善に努めます。（令和3年度から）
- ⑥ 女性職員が健康課題（月経、妊娠・出産、更年期等）を抱えながらも働き続けられるよう、柔軟な働き方の提供を図ります。併せて管理職をはじめとする職員への研修等を通じて女性の健康課題に関する理解を深めるとともに、産業医、衛生管理者、カウンセラー等の専門職と連携した健康管理体制の充実に努めます。（令和8年度から）