



# 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画

平成 28 年 3 月  
太 子 町  
(令和 2 年 3 月改訂)

## 太子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（改訂版）

平成28年3月31日  
令和2年3月31日改訂  
太子町長  
太子町議会議長  
太子町教育委員会  
太子町選挙管理委員会  
太子町監査委員

太子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、太子町長、太子町議会議長、太子町教育委員会、太子町選挙管理委員会、太子町監査委員（以下「太子町」という。）が策定する特定事業主行動計画である。

### I. 計画期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和8年3月31日までの6年間とする。

### II. 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・評価等を行うこととしている。

### III. 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、太子町において、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。

(1) 課題分析

① 採用した職員に占める女性職員の割合（全職種計／単位：人）

区 分	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度
男性職員	1	1	4	4	4
女性職員	3	3	2	1	1
合 計	4	4	6	5	5
割 合	75.0%	75.0%	33.3%	20.0%	20.0%

② 平均した継続勤務年数の男女差（平成31年4月1日現在）

全 体	男性職員	女性職員
20年7ヶ月	22年9ヶ月	16年8ヶ月

③-1 職員の各月ごとの平均時間外勤務時間（平成30年度実績／単位：時間）

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
18.8	12.2	10.3	12.9	12.2	13.4	15.3	14.2	9.2	15.0	14.6	23.5

③-2 時間外勤務の上限を超えた職員数（平成30年度実績／単位：人）

➤1月について45時間を超えた職員数

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
4	0	0	1	0	0	0	4*	1	3	4	5

※80時間を超えた職員1人を含む。

➤1年について360時間を超えた職員数 3人

④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（平成31年4月1日現在）

全 体	女性職員	割 合
42人	6人	14.3%

⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（平成31年4月1日現在）

区 分	全 体	女性職員	割 合	伸 び 率 <sup>※</sup>
部 長	4人	0人	0.0%	0.0%
課 長	20人	1人	5.0%	0.0%
課長補佐	18人	5人	27.8%	66.7%
主 任	39人	24人	61.5%	20.0%
主 査	12人	4人	33.3%	△ 33.3%
主事等	19人	5人	26.3%	△ 16.7%

※平成28年4月1日現在と比較した伸び率。

⑥-1 男女別の育児休業取得率（平成31年度実績）

区 分	対象者	取得者	取得率
男性職員	2人	0人	0.0%
女性職員	4人	4人	100.0%
全 体	6人	4人	66.7%

⑥-2 男女別の育児休業取得期間の分布状況（平成31年度実績／単位：人）

〔男性職員〕

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

〔女性職員〕

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	2

⑦-1 男性職員の配偶者出産休暇取得率（平成31年度実績）

区 分	取得率
配 偶 者 出 産 休 暇	0.0%

⑦-2 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための合計休暇取得日数の分布状況（平成31年度実績／単位：人）

〔配偶者出産休暇〕

1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日
-	-	-	-	-	-	-

⑧セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

セクシュアル・ハラスメント等の対策については、「職場におけるハラスメントの防止等に関する要綱」（平成29年4月1日施行）に基づき、人事主管課に苦情相談等の窓口を設置し対応を行うとともに、ハラスメントに関する研修会等の実施に努めている。

## (2) 目標設定

### 【ア】育成・登用関係

- ・令和7年度までに、課長補佐以上の女性職員の割合を、少なくとも平成31年4月1日の実績（14.3%）より5%以上引き上げ、20.0%以上にする。

### 【イ】継続就業関係

- ・令和7年度までに、育児休業を取得する男性職員を1人以上にする。

## IV. 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 Ⅲ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。

### 【ア】育成・登用関係（平成28年4月から継続取組）

- ・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。
- ・女性職員のみを対象とする研修を適宜行う。

### 【イ】継続就業関係（平成28年4月から継続取組）

- ・出産を控えている全ての男女に対し、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇等）の活用促進やキャリアプランに関する助言を行う。
- ・育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。