

**女性活躍推進法に基づく
第2期門川町特定事業主行動計画**

令和3年3月

門 川 町

門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

令和 3年 3月31日
門川町長
門川町議会議長
門川町教育委員会
門川町選挙管理委員会
門川町農業委員会
門川町代表監査委員
東白杵郡公平委員会

門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、門川町長、門川町議会議長、門川町教育委員会、門川町選挙管理委員会、門川町農業委員会、門川町代表監査委員、東白杵郡公平委員会が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画の期間

法の施行期間である平成28年4月1日から令和8年3月31日までのうち、第2期計画期間として、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を本計画の期間とする。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

門川町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、女性活躍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。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び目標を達成するためのポジティブ・アクション

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、町長部局、議会事務局、教育委員会、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局、監査委員事務局、東臼杵郡公平委員会事務局において、「資料1」に示す項目について、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、次のとおり定量的な「数値目標」を設定するとともに、目標の達成に向けた「ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」を実施する。

なお、この数値目標及びポジティブ・アクションは町長部局、議会事務局、教育委員会、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局、監査委員事務局、東臼杵郡公平委員会事務局において、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。

(1) 管理的地位にある職員に占める女性割合の改善

【課題分析 1】

「管理職の女性割合」を職員のまとまりごとで見た場合に、「事務職員」の課長相当の管理的地位にある女性職員数が0名であり、割合としても0%となっている。

このことに関しては事務職員における高齢層女性職員の絶対数が少なく、人材プールが不足していることに起因している。

【数値目標 1】

法の施行最終年度である令和7年度末までに、課長相当の管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成26年度の実績(0%)より20%以上引き上げ、20%以上にする。

【ポジティブ・アクション 1】

- ① 女性の管理職員候補者の絶対数の増加を図る(係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの拡充)。
- ② 係長・課長補佐・課長の各役職段階を経た「ロール・モデル」の確立を図る。
- ③ マネジメント能力向上を目的とした教育環境を提供(知識やスキルを習得し、不安の解消を図る)。

(2) 係長職にある職員に占める女性割合の改善

【課題分析 2】

「各役職段階の職員の女性割合」を職員のまとまりごとで見た場合に、「事務職員」について、平成26年度における課長級・課長補佐の役職にある女性職員割合がきわめて低い、このことに関しては本庁における高齢層女性職員の絶対数が少なく、人材プールが不足していることに起因している。

第1期計画の期間において、課長補佐職にある女性職員の割合は、平成26年度の実績(13.3%)から令和2年度の実績(23.5%)へと10.2ポイント増加、係長職にある女性職員の割合は、平成26年度の実績(18.5%)から令和2年度の実績(27.6%)へと9.1ポイント増加し、女性の管理職員候補者の絶対数が増加しており、人材プールとして充実しつつある。

第2期の期間においても、引き続き係長・課長補佐・課長の各役職段階を経た「ロール・モデル」の確立の一環として、係長職への女性職員の登用が必要となる。

【数値目標 2】

数値目標1に掲げる計画の進捗を示すマイル・ストーン（里程標）として、第2期計画期間最終年度である令和7年度末までに、係長職にある職員に占める女性割合を、平成26年度の実績（18.5%）より11.5%以上引上げ、30%以上にする。

【ポジティブ・アクション 2】

- ① 採用から30歳までの「初期キャリア」における、研修機会や職域のさらなる拡大と充実を図る。
- ② リーダー育成研修の導入等、各女性職員が管理職員候補者であることを明確化する。

（3）採用者の女性割合の改善

【課題分析 3】

「女性職員の採用割合」を職員のまとまりごとで見た場合に、「一般事務職」の女性割合が20%となっている。

上記（1）及び（2）の課題等を鑑みた場合、人材プールを充実させるためには、さらに採用職員に占める女性割合を増加させる必要がある。

【数値目標 3】

第2期計画期間最終年度である令和7年度までに、一般事務職の採用者の女性割合を、平成26年度の実績（20%）より10%以上引き上げ、30%以上にする。

【ポジティブ・アクション 3】

- ① 「かどがわ男女共同参画基本計画」等との連携を強化し、本町における女性の活躍推進のPR活動の強化を図る。
- ② 仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをホームページ等で広報する。

（以上）