

# 女性活躍推進法に基づく 草津町特定事業主行動計画

【令和4年度～令和7年度】

(令和6年3月改訂)

草 津 町 長

草津町議会議長

草津町教育委員会

# 目 次

はじめに

I	計画期間	1
II	女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等	2
III	女性職員の活躍の推進に向けた数値目標	2
1	状況把握・分析	
(1)	採用した職員に占める女性職員の割合	3
(2)	平均した継続勤務年数の男女の差異	3
(3)	職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間	3
(4)	管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	4
(5)	各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	4
(6)	男女別の育児休業取得率及び平均取得期間	5
(7)	男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び 平均取得日数	5
(8)	ハラスメント等対策の整備状況	5
2	目標設定	
○	長時間勤務関係の問題	6
○	配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係の問題	6
○	男性の育児休業取得関係の問題	6
IV	女性職員の活躍推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期	7
○	長時間勤務関係の問題	7

○配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係の問題	7
○男性の育児休業取得関係の問題	8

## はじめに

平成 27 年 8 月「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が成立しました。この法律は、男女共同参画社会基本法の基本理念に則り、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要であるとし、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的としています。

本法律の施行により、国や地方公共団体においては、特定事業主として、女性活躍の観点から女性の活躍状況を把握し、改善すべき事情を分析、その把握分析を踏まえて数値目標や取組内容等を内容とする「特定事業主行動計画」を策定し、公表することが義務づけられました。

女性活躍推進法は、平成 28 年度から令和 7 年度までの 10 年間の時限立法であり、平成 28 年度より、計画を策定し実践し、本計画は、その後期計画としています。

なお、進捗状況や諸事情の変化に対応するため、必要に応じて行動計画を見直すこととします。

# 草津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

草津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、草津町長、草津町議会議長及び草津町教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

---

## ■女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(抜粋)

### 第3節 特定事業主行動計画

第19条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの(以下「特定事業主」という。)は、政令で定めるところにより、事業主行動計画指針に即して、特定事業主行動計画(特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 1 計画期間
  - 2 女性の職業生活における推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
  - 3 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 

## I. 計画期間

本計画の期間は、令和4年度から令和7年度までの4年間とする。

---

## ■事業主行動計画策定指針(抜粋)

### 第3 特定事業主行動計画の策定等に向けた手順

#### 3 行動計画の策定

##### (2)計画期間の決定

法は令和7年度までの時限立法である。このため、行動計画の計画期間の決定に際しては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、平成28年度から令和10年度までの10年間を、各事業主の実情に応じておおむね2年間から5年間に区切るとともに、定期的に行動計画の推進を検証しながら、その改定を行うことが望ましい。

---

## 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・評価等において協議を行うこととしている。

### ■事業主行動計画策定指針(抜粋)

#### 第3 特定事業主行動計画の策定等に向けた手順

##### 1 女性の活躍推進に向けた体制整備

###### (1)女性の活躍推進に向けた組織のトップの関与・推進体制の整備等

(中略)

組織のトップ自らが、組織経営戦略としても女性活躍が重要であるという問題意識を持って、組織全体で女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、強いメッセージを発信することによりリーダーシップを持って取り組んでいくことが重要である。

また、組織のトップの関与の下に、担当部局を明確に定めるなど、継続的な推進体制を設けることが効果的である。

## 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、町長部局、町議会事務局、町教育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、町長部局、町議会事務局、町教育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。

#### ○内閣府令第 2 条に基づき把握する項目

- ①採用した職員に占める女性職員の割合
- ②平均した継続勤務年数の男女の差異
- ③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
- ④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- ⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
- ⑦男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数
- ⑧ハラスメント等対策の整備状況

## 1. 状況把握・分析

状況把握及び分析の基準については、令和2年度を基準としています。

### (1) 採用した職員に占める女性職員の割合

令和2年度（令和2年4月～令和3年3月採用）

区 分	全 体	女 性	男 性
採用者数	13 人	10 人	3 人
採用割合	100%	76.9%	23.1%

（小数点以下第2位切り捨て）

### (2) 平均した継続勤務年数の男女の差異

令和2年度（令和2年4月1日現在）

区 分	全 体	女 性	男 性
職員数	103 人	31 人	72 人
平均勤続年数	20.1 年	17.2 年	21.4 年
平均勤続年数の 差異 全体と比較	—	85.6%	106.5%

※勤続年数は単純に職員数で除した。また、令和2年4月1日採用者は対象から除いた。（小数点以下第位切り捨て）

### (3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

令和2年度（令和2年4月～令和3年3月採用）

区 分	総超過勤務時間	対象職員数（女性）	職員一人当たり
4 月	100 時間	38 人	2.6 時間
5 月	33 時間	38 人	0.9 時間
6 月	46 時間	38 人	1.2 時間
7 月	50 時間	38 人	1.3 時間
8 月	128 時間	38 人	3.4 時間
9 月	59 時間	38 人	1.6 時間
10 月	134 時間	38 人	3.5 時間
11 月	132 時間	37 人	3.6 時間
12 月	195 時間	37 人	5.3 時間
1 月	86 時間	37 人	2.3 時間
2 月	79 時間	37 人	2.1 時間
3 月	108 時間	37 人	2.9 時間
合 計	1,150 時間	—	30.7 時間

令和2年度（令和2年4月～令和3年3月採用）

区 分	総超過勤務時間	対象職員数（男性）	職員一人当たり
4月	277時間	52人	5.3時間
5月	172時間	52人	3.3時間
6月	212時間	52人	4.1時間
7月	75時間	52人	1.4時間
8月	89時間	52人	1.7時間
9月	195時間	52人	3.8時間
10月	330時間	52人	6.3時間
11月	325時間	52人	6.3時間
12月	1,067時間	52人	20.5時間
1月	442時間	52人	8.5時間
2月	184時間	50人	3.7時間
3月	284時間	50人	5.7時間
合 計	3,652時間	—	70.6時間

※対象職員数は管理職手当が支給される課長及び課長補佐を除く。

※時間数を単純に対象職員数で除した。（小数点以下第2位四捨五入）

（4）管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

令和2年度（令和2年4月1日現在）

区 分	全 体	女 性	男 性
管理職数	18人	1人	17人
管理職割合	100%	5.6%	94.4%

※管理職とは、「課長級」、「課長級より上位の役職者」にある職員を指します。（小数点以下第2位四捨五入）

（5）各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

令和2年度（令和2年4月1日現在）

区 分	全 体	女 性	男 性
主事補	職員数	13人	3人
	割 合	100%	23.1%
主事	職員数	18人	8人
	割 合	100%	44.4%
主任	職員数	9人	7人
	割 合	100%	77.8%
主査	職員数	12人	10人
	割 合	100%	83.3%



区 分		全 体	女 性	男 性
係長	職員数	38 人	14 人	24 人
	割 合	100%	36.8%	63.2%
課長補佐	職員数	8 人	2 人	6 人
	割 合	100%	25%	75%
課長	職員数	18 人	1 人	17 人
	割 合	100%	5.6%	94.4%
部長	職員数	0 人	0 人	0 人
	割 合	-%	-%	-%

※割合は職員数で除した。(小数点以下第2位四捨五入)

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

令和2年度(令和2年4月～令和3年3月採用)

区 分	女 性	男 性
育休利用可能職員数	3 人	1 人
取得職員数	3 人	0 人
取得率	100%	0%
平均取得期間	332 日	0 日

※平均取得期間については、取得職員の実取得日数を、単純に取得職員数で除した。

(7) 男性職員の配偶者出産休暇並びに育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

令和2年度は取得実績なし

(8) ハラスメント等対策の整備状況

草津町では令和2年7月に、草津町職員のハラスメントの防止等に関する規程を定めている。

ハラスメントに関する苦情又は相談を受付けるため、ハラスメント相談窓口を総務課に設置し、苦情相談に係る内容及び状況から判断し必要と認めるときは、ハラスメント処理委員会をさらに設置し、職員の利益の保護及び公正で働きやすい職場の確保するため、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産に関するハラスメントの防止及び排除のための措置を行っている。

## 2. 目標設定

課題分析の結果に基づき、改善すべき事情について、最も大きな課題に対応する目標を次のとおり設定します。

---

### ■事業主行動計画策定指針(抜粋)

#### 第3 特定事業主行動計画の策定等に向けた手順

##### 3 行動計画の策定

##### (3)数値目標の設定

数値目標の設定の対象については、状況把握・課題分析の結果、事業主にとって課題であると判断されたものに対応すべきであるが、職業生活における女性の継続的な活躍を推進していくためには、その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供とその任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する取組をバランスよく進めていくことが重要である。

(中略)

数値目標については、実数、割合、倍数等数値を用いるのであればいずれでもよい。

数値目標水準については、計画期間内に達成を目指すものとして、過去の実績、将来の見込みや同種の他団体などとの比較も踏まえて、各事業主の事情に見合った水準とすることが重要である。

---

### 目標設定その1

#### ○長時間勤務関係（職員時間外勤務の見直し）

令和7年度までに、常勤職員の総超過勤務時間数を、令和2年度実績（4,802時間）から、5%引き下げ4,562時間以下にする。（小数点以下第2位四捨五入）

### 目標設定その2

#### ○配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係（女性職員の管理職割合の見直し）

令和7年度までに、管理的地位にある職員「課長職」、「課長級より上位の役職者」に占める女性割合を、令和2年度実績5.6%から、5%以上引き上げ女性管理職を2人以上にする。

### 目標設定その3

#### ○男性の育児休業取得関係（取得率の向上）

令和7年度までに、男性の育児休業取得率を50%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

前記【Ⅲ. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標】で掲げた数値目標その他の目標の達成に向けて、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、町長部局、町議会事務局、町教育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を掲げている。

### 1. 取組内容

課題分析の結果に基づき、改善すべき事情について、最も大きな課題に対応する目標設定における取組内容を示します。

---

#### ■事業主行動計画策定指針(抜粋)

##### 第3 特定事業主行動計画の策定等に向けた手順

##### 3 行動計画の策定

##### (4)取組内容の選定・実施時期の決定

行動計画に盛り込む取組内容を決定するに際しては、まず、状況把握・課題分析の結果、事業主にとって最も大きな課題であると考えられるものとして数値目標の設定を行ったものから優先的に、その数値目標の達成に向けてどのような取組を行っていくべきかについて検討を行うことが基本である。

(中略)

各特定事業主において、当該特定事業主の実情に応じて積極的かつ主体的に各課題の解決に向けた多様な取組を取り上げ、これらの取組を総合的に進めていくことが効果的であると考えられる。

---

### 取組内容その1

#### ○長時間勤務関係（職員時間外勤務の見直し）

各課からの時間外勤務時間数を確認しながら、月に20時間を超過し勤務する職員がいる場合、所属長から職員の業務量や内容等を聴取し、時間外による勤務が必要かつ適正なものかどうか、効率的な業務が行われているかどうか総合的に判断をし、各職員の業務分担の見直しや業務量の平準化が図られるよう積極的に助言を行うものとします。

また、状況に応じて、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨できるよう、各週における定時退庁日の設定などを検討します。

### 取組内容その2

#### ○配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係（女性職員の管理職割合の見直し）

女性職員の個性と能力を發揮できる職場をめざし、女性の職業生活における活躍の推進

を図るため、女性職員を対象に様々な研修参加へ呼びかけを行うなど、女性職員のスキルアップを積極的に進めると同時に、適切な人員配置による女性管理職の登用を引続き進めます。

### 取組内容その3

#### ○男性の育児休業取得（取得率の向上）

男性職員の出産、育児に関する休暇についての理解を深め、これらの制度を効果的に利用してもらうため、リーフレットの配布、周知に努め、育児休業等を取得しやすい環境を整備していきます。