

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画

令和3年4月
横浜町長
横浜町教育委員会

横浜町における女性職員の活躍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条に基づき策定する特定事業主行動計画です。

1. 計画期間

令和3年4月1日～令和8年3月31日までの5年間

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）は、平成28年度から令和7年度までの10年間の時限法ですが、本計画は、その後半期間である令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間としています。後期の5年間は前期の取り組みの効果を踏まえ、必要な見直しを行った上で、目標達成に必要な取組を行います。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備

当町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務課を主幹とし、各機関との連携のもと、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・評価等を行うとともに、必要に応じて庁議等の場を活用して、実情に応じた措置を講ずることとします。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び目標達成のための取組等

法第15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年内閣府第61号）第2条に基づき行った女性の職業生活における活躍に関する状況の把握及び分析をもとに、次のとおり数値目標を設定し、その達成に向けた取組を実施します。

(1) 管理職への女性職員の登用

令和7年度までに、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を15%以上とします。

女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置し、女性職員が活躍できる職場及び行政経営における女性職員の参画の拡大に努めます。また、男女いずれか一方に偏らない事務配分等、双方が働きやすい環境を整備します。

(2) 就業継続及び仕事と家庭の両立

令和7年度までに、育児休業取得率を男性15%、女性95%を目指します。

男性と女性が仕事と家庭生活を両立していくために、男性職員が配偶者出産休暇、育児参加休暇及び育児休業を利用し、積極的に育児を行うことが必要です。またこれらの制度を利用しやすくするため、これらの休暇について周知し休暇を取得することについて職場の理解が得られるための環境づくりに努めます。

(3) ハラスメント対策の強化

ハラスメント対策の制度を整備したことの周知と相談者への配慮に努めます。