

大樹町における女性職員の活躍の促進に関する特定事業主行動計画進捗状況について

(1) 女性職員のキャリアアップ支援

昨今の多様化する住民ニーズに対応していくためには、政策の立案・作成において男性のみならず女性の視点を反映させ、さまざまな視点からのマネジメントを行う必要がある。また、女性が管理職に登用されることにより、女性職員にとってのロールモデルが出来上がり、キャリアアップに対するモチベーションの向上へと繋がる。そのため、以下のような取組により女性職員のキャリアアップ支援を行う。

＜取組＞令和3年度より随時実施

- ・男女いずれか一方に偏らない事務配分等の均衡確保など、双方が働きやすい環境を整備する。
- ・女性職員に対する多様なロールモデル・キャリアパス事例の紹介を行う。

目標：これらの取組を通じて、令和8年度まで、管理的地位にある女性職員（町立病院を除く。）の割合を10%以上にする。

進捗：令和6年4月1日時点で、9.1%。目標達成に向け随時取組を進める。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、全ての男性職員が取得できる子どもが生まれた時の配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知し、これら休暇等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を行う。

＜取組＞令和3年度より随時実施

- ・男性の育児休業取得等の促進に向けて、管理職員を対象とした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施する。
- ・育児休業中の育児休業手当金の支給等、経済的な支援措置について対象職員に周知を行う。
- ・特別休暇の内容を周知するとともに、希望する職員が休暇を取得しやすい職場環境の整備に努める。

目標：これらの取組を通じて、男性職員の配偶者出産休暇等、育児参加のための休暇等の取得を促進する。

進捗：随時取組を実施中のため、継続する。

※上記は、女性活躍推進法第19条第6項に基づく実施状況の公表。

以上