

行動計画に基づく取組の実施状況（令和8年6月17日公表）

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第6項に基づき、「印南町特定事業主行動計画」の取組状況について以下のとおり公表します。

○仕事と家庭（子育て・介護）の両立のための取り組み

子育てにおける休暇取得を図るため、課長会議で配偶者出産休暇及び育児休業等の制度を再確認し、職員への周知・情報提供を行いました。休暇を申し出た職員に対し、出産前後、育児休業中の手続き等について個別に説明を行いました。また、育児休業中の職員に対して、職場の近況や課の業務に関する情報を適宜連絡し、復帰後すぐに仕事に適用できるよう取り組みました。さらに復帰後も業務分担について検討し、職場全体でのサポートを心がけるなど、安心して取得できる環境づくりに努めました。

配偶者出産休暇の取得率を80%まで引き上げる。			
	令和3年度 （目標設定時）	令和7年度 （最新）	令和7年度 （目標）
対象者に占める割合	100%	50%	80%

男性の育児参加に関する休暇の取得実績をつくる。			
	令和3年度 （目標設定時）	令和7年度 （最新）	令和7年度 （目標）
対象者に占める割合	0%	100%	1名以上

○時間外勤務の縮減に向けた取組

職員が積極的に育児や家事に取り組むことができるよう、毎週水曜日と金曜日をノー残業デー「健康と家庭の日」とし、庁内放送により定時退社を促しました。

職員1人あたりの平均超過勤務時間について、各月5時間以下とする			
	令和3年度 （目標設定時）	令和7年度 （最新）	令和7年度 （目標）
対象職員に占める割合	4時間	4時間	5時間以下

○休暇取得の促進に向けた取組

休暇の計画的な使用促進のため、職員が安心して休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整え、業務に支障が生じないように調整しながら、年次休暇や夏季休暇、特別休暇の積極的な取得を進めました。また、ゴールデンウィークやお盆等における行事や会議を自粛し、連続休暇の取得を推奨しました。

職員 1 人当たりの年次休暇取得日数について、年 7.0 日以上の取得			
	令和 3 年度 (目標設定時)	令和 7 年度 (最新)	令和 7 年度 (目標)
対象職員に占める 割合	7.5 日	10.5 日	7.0 日以上

○女性職員の活躍促進に向けた取組

1. 採用

女性の採用試験受験者の拡大のため、女性職員のニーズに即した働きやすい職場環境づくりを心がけ、積極的に広報するなど、魅力ある職場のPRに努めました。また、女性の採用を推進するとともに、男女間で偏りのないよう取り組みました。

職員採用者女性比率の 35% 以上を維持する			
	令和 3 年度 (目標設定時)	令和 7 年度 (最新)	令和 7 年度 (目標)
新規採用者数に 占める割合	0%	50%	35% 以上

職員採用試験の受験者における女性比率を 30% とする			
	令和 3 年度 (目標設定時)	令和 7 年度 (最新)	令和 7 年度 (目標)
受験者に占める割合	36%	45%	30%

2. 登用

管理職及び係長級について、男性、女性の区別なく、意欲と能力を有している者を積極的に登用しました。

計画期間中に女性職員の課（室・課）長への登用実績をつくる。			
	令和3年度 （目標設定時）	令和7年度 （最新）	令和7年度 （目標）
課（室・課）長に 占める割合	0%	11%	1名以上登用

令和7年度までに係長級の女性職員の割合を30%、管理職に占める女性の割合を20%まで引き上げる。			
	令和3年度 （目標設定時）	令和7年度 （最新）	令和7年度 （目標）
管理職に占める割合	0%	13%	20%
係長級に占める割合	25%	28%	30%