

女性活躍推進法に基づく草津市特定事業主行動計画の進捗状況について

1 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の趣旨

平成27年8月に「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）」が成立し、地方公共団体は、自らも事業主（特定事業主）として、女性の活躍に関する状況の把握および分析を行い、定量的な目標や取組内容を「特定事業主行動計画」として策定し公表することとなったため、平成28年4月1日に令和3年3月31日までの女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定しました。

また、女性活躍推進法の適用期間に合わせ、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た新たな計画を策定し、取り組みを進めています。

2 計画の実施状況

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画に基づく数値目標の達成状況について、草津市男女共同参画推進本部会議において報告するものです。

3 数値目標およびその進捗

項目	計画前	計画期間（H28～R2）					計画期間（R3～R7）					R6年度実績における増減理由および評価
	H27	H28	H29	H30	H31 (R1)	R2	R3	R4	R5	R6	成果目標 〔R7〕	
採用後15年以内の女性職員の離職割合	17.8%	15.2%	16.2%	16.2%	16.7%	19.2%	19.9%	20.4%	22.2%	21.3%	15.0%	○退職者のうち、幼児教育職が半数近くを占めており、全国的な傾向として、再就職が比較的容易な職種で、退職や転職のハードルが低くなっていることなどが、背景の一つにあると考えられます。 ○子育てと仕事の両立が難しくなることによる離職を防ぐため、部分休や時差勤務、テレワーク等による多様な働き方の制度周知や環境整備を進めていく必要があります。
健康デー（水曜日のノー残業デー）の達成率	64.5%	73.1%	86.2%	82.4%	82.0%	78.6%	81.9%	80.9%	80.7%	77.0%	90.0%	○令和6年度は、国スポ・障スポのリハーサル大会への対応など、一部の所属において定時退庁が難しい状況があり、数値は若干低下しました。 ○健康デーについては、業務の都合上、水曜日の定時退庁が困難な場合は、他の曜日での実施を可としていますが、この場合は達成率の算出に反映できていないことから、運用方法の見直しを検討します。
管理的地位にある職員に占める女性割合	25.5%	28.8%	28.4%	28.2%	28.2%	29.6%	30.2%	29.1%	28.0%	30.8%	35.0%	○管理職手前の職階（係長等）に占める女性職員の比率は4割近くになっており、今後も数値は上昇していくものと見込んでいます。
育児休業を取得する男性職員の割合	0.0%	3.8%	4.2%	6.9%	3.8%	31.3%	15.0%	35.0%	60.7%	66.7%	30.0%	○国を挙げた取得勧奨の流れもあり、目標値である30%を達成していますが、令和7年4月に策定した「次世代育成支援対策推進法に基づく草津市特定事業主行動計画」では、国の「こども未来戦略」に合わせて目標値を85%に見直していることから、今後さらなる取得率の向上を目指す必要があります。
配偶者出産休暇、育児参加のための休暇のいずれかを取得する男性職員の割合	61.5%	100%	66.6%	86.2%	69.2%	87.5%	90.0%	85.0%	78.6%	81.5%	100%	○当該休暇を取得していないことの背景には、年次有給休暇で対応していたり、配偶者が里帰り出産をしている場合なども考えられます。 ○育児休業と同様、こちらも制度周知の強化や休暇を取得しやすい職場環境の整備を行い、さらなる取得率の向上に取り組みます。