

女性活躍推進法に基づく

特定事業主行動計画

(第2期)

計画期間

令和3年度～令和6年度

西 目 屋 村

西目屋村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

令和3年3月31日策定
西目屋村
西目屋村議会
西目屋村農業委員会
西目屋村教育委員会
西目屋村選挙管理委員会

西目屋村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条及び次世代育成支援対策推進法第19条に基づき策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

本計画の第2期の期間は、令和3年4月1日から令和7年3月31日までの4年間とする。

2. 計画の推進体制

女性職員の活躍の推進に向けて、人事管理担当課及び男女共同参画担当課における情報共有を図り、管理職や職員に対する計画内容の周知を行うとともに、研修会・講習会の積極的な参加を推進する。

計画に関する点検、評価、進捗確認は毎年度1回（4月）実施し、必要に応じ計画の見直しを行うこととし、また、計画内容に大きく影響を及ぼす著しい社会情勢の変化等があった場合には、速やかに見直しを行うこととする。

3. 女性職員の活躍に向けた数値目標

法律第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、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い、当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、第1期計画時に下記の数値目標を設定した。①については、目標を達成した年もあるが、（該当職員の定年退職により）現段階では達成出来ていない。②については、目標達成出来ているが、更に、取得日数も目標に掲げ、男性職員の育児参加を促進したい。③については、

目標達成は出来ているが、日数を増やし、更に仕事と家庭の両立を支援する体制を整備したい。

- ① 平成 32 年度までに、管理的地位（課長補佐級以上）にある職員に占める女性割合を、平成 27 年度の実績 7%より 5%以上引き上げ、12%以上にする。
- ② 平成 32 年度までに、配偶者の出産に伴う特別休暇取得の割合実績 55%（平成 23 年度～27 年度 5 箇年実績）より 25%以上引き上げ、80%以上にする。
- ③ 平成 32 年度までに、年次休暇の平均取得日数を、平成 27 年度の実績 5.8 日より 1.7 日以上引き上げ、7.5 日以上にする。

上記の結果を踏まえた上で、第 2 期の目標を下記のとおり設定する。

- ① 令和 6 年度までに、管理的地位（課長補佐級以上）にある職員に占める女性割合を、令和元年度の実績 7%より 5%以上引き上げ、12%以上にする。
- ② 令和 6 年度までに、配偶者の出産に伴う特別休暇（2 日間）及び育児参加のための特別休暇（5 日間）の取得率を 100%とする。
- ③ 令和 6 年度までに、年次休暇の平均取得日数を、令和元年度の実績 8.3 日より 3.7 日以上引き上げ、12 日以上にする。

4. 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

3. で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

目標：令和 6 年度までに、管理的地位（課長補佐級以上）にある職員に占める女性割合を、令和元年度の実績 7%より 5%以上引き上げ、12%以上にする。

<取組内容>

女性職員のみを対象とする研修や外部研修（青森県自治研修所等研修）に積極的に派遣し、個人スキルの向上を図るとともに、男女を問わず全ての職員が最大限能力を発揮できるよう、適材適所の人事配置を基本としながら、意欲と能力のある女性職員の登用を積極的に進める。

目標：令和 6 年度までに、配偶者の出産に伴う特別休暇（2 日間）及び育児参加のための特別休暇（5 日間）の取得率を 100%とする。

<取組内容>

男性職員の育児参加を促進するため、管理職員や職員に対して、仕事と家庭の両立を支援する制度の啓発に努め、管理職員は父親となる職員に育児のための休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努める。

目標：令和 6 年度までに、年次休暇の平均取得日数を、令和元年度の実績 8.3 日より 3.7 日以上引き上げ、12 日以上にする。

<取組内容>

仕事と家庭の両立を支援するため、事務事業の見直しを行い、行政改革や適正な人員配置など業務量の平準化を推進し、効率的な事務遂行につながるスキルアップ研修を実施する。

また、課長会議等の場において、人事管理担当課から、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行い、管理職員は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導することとし、相互応援できる事務体制を構築する。