

西目屋村特定事業主行動計画 (第3期)

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

令和8年3月

1 目的

本計画は、「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）」及び「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、「女性活躍推進法」という。）に基づき、次代を担う子どもが健やかに生まれ育成される環境を整備するという「次世代育成支援」と女性職員が仕事と家庭生活を両立するために必要な環境を整備するという「女性活躍推進」の視点から、職員のワーク・ライフ・バランスを積極的に推進し、すべての職員がいきいきと活躍できる職場環境づくりを目指して策定するものである。

2 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とする。

3 計画の推進体制

人事管理担当課及び男女共同参画担当課において情報共有を図り、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回実施し、必要に応じ計画の見直しを行う。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。

4 現状分析及び数値目標

第2期計画にて設定した数値目標については、下記のとおりとなった。

(1) 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

【目標】 12%

【結果】

R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
7.0%	25.0%	26.7%	23.5%	12.5%

(2) 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

【目標】 100%

【結果】

R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
対象者なし	100%	33.3%	50.0%	50.0%

(3) 年次休暇の平均取得日数

【目標】 12日以上

【結果】

R 3年度	R 4年度	R 5年度	R 6年度	R 7年度
8.7日	9.7日	11.0日	10.4日	11.4日

(1)については、令和4年度から継続して目標を達成しており、女性職員の活躍に向けた取り組みの成果が見られている。(2)については、令和4年度のみ目標を達成したものの、直近3年は目標値から大きく乖離しているため、制度の周知や取得しやすい環境づくりが課題となっている。(3)については、目標値を達成していないが、令和3年度から徐々に改善が見られているため、今後も継続した取り組みを行うことが重要だと考えられる。

上記の結果を踏まえた上で、第3期の目標を下記のとおり設定する。

- (1) 管理的地位（課長補佐級以上）にある職員に占める割合 15%
- (2) 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 100%
- (3) 年次休暇の平均取得日数 15日

5 目標を達成するための具体的取組

4で掲げた数値目標の達成に向け、次の取組を実施する。

管理的地位（課長補佐級以上）にある職員に占める割合 15%

<取組内容>

- 性別によらない適材適所の人員配置を前提とし、多様な職務機会の付与等による人材育成を図る。
- 管理職への育成や能力開発を促進するため、女性職員の活躍を推進する組織風土の形成に寄与する研修を実施するとともに、外部研修機関に女性職員を積極的に派遣し、人材育成を図る。
- 課長補佐級、係長級の各職位において、人事評価を踏まえた積極的な登用に努める。
- 将来的な女性登用の裾野を広げるため、若年層の女性職員の確保に努める。

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 100%

<取組内容>

- 男性職員の育児参加を促すため、対象職員に対して、仕事と家庭の両立を支援する制度の普及啓発を図る。
- 子育て中以外の職員に対し、子育てに関する特別休暇制度を周知し理解させ、職場全体で応援できる体制づくりを図る。

年次休暇の平均取得日数 15日

<取組内容>

- 課長会議等の場において、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を図る。
- 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。
- 職員の心身のリフレッシュを図ること及び結婚記念日、職員や家族の誕生日、旅行、イベント参加、スポーツなどの機会を通じて家族とふれあう機会の充実を図ることを目的に、連続した年次休暇の取得を推進する。