

泰阜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 4 月 1 日改定

泰 阜 村 長

泰阜村教育長

泰阜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 15 条に基づき、泰阜村長、泰阜村教育長が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本村では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、管理職会議において、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととする。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第 15 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、村長部局、教育委員会において、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った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、村長部局、教育委員会において、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った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 村長部局

ア 採用者の女性割合

令和 7 年度までに、採用者の女性割合を、令和 2 年度の実績（46%）より 4% 以上引き上げ、5 割以上にする。

イ 配置・育成・教育訓練及び評価・登用

(ア) 令和 7 年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、令和 2 年度の実績（27%）より 6% 以上引き上げ、33% 以上にする。

(イ) 本庁係長相当職以上の女性職員の割合

令和7年度までに、本庁係長相当職以上の女性職員の割合を、少なくとも令和2年度の実績(9%)の13%増の22%以上にする。

ウ 継続就業及び仕事と家庭の両立

- (ア) 令和7年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を4%以上にする。
- (イ) 令和7年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合を4%以上にする。

エ 長時間勤務関係

- (ア) 令和7年度までに、月に9時間以上超過勤務を行う職員の割合を、令和2年度の実績(82%)より12%以上引き下げ、60%以下にする。
- (イ) 令和7年度までに、職員の年次休暇の平均取得日数を、令和2年度の実績(8.4日)より1.6日以上引き上げ、10.0日以上にする。
- (ウ) 令和7年度までに、早出遅出勤務制度(フレックスタイム制)、の活用により柔軟な働き方をする職員の割合を6%以上にする。

(2) 教育委員会

ア 継続就業及び仕事と家庭の両立

- (ア) 令和7年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を33%以上にする。
- (イ) 令和7年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合を33%以上にする。

イ 長時間勤務関係

- (ア) 令和7年度までに、月に9時間以上超過勤務を行う職員の割合を、令和2年度の実績(44%)より12%以上引き下げ、40%以下にする。
- (イ) 令和7年度までに、職員の年次休暇の平均取得日数を、令和2年度の実績(8.4日)より1.6日以上引き上げ、10.0日以上にする。
- (ウ) 令和7年度までに、早出遅出勤務制度(フレックスタイム制)、の活用により柔軟な働き方をする職員の割合を11%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. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。なお、この取組は、村長部局、教育委員会において、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った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 村長部局

ア 採用者の女性割合

前回改定した特定事業主行動計画に引き続き、仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをホームページ等で広報する。

イ 配置・育成・教育訓練及び評価・登用

前回改定した特定事業主行動計画に引き続き、係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。

ウ 継続就業及び仕事と家庭の両立

(ア) 前回改定した特定事業主行動計画に引き続き、育児休業等の両立支援制度を利用したことのみによって、昇格・昇任に不利益とならないよう取扱いを見直す。

(イ) 前回改定した特定事業主行動計画に引き続き、男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象に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。

エ 長時間勤務関係

(ア) 前回改定した特定事業主行動計画に引き続き、毎週金曜日を定時退庁日に設定するとともに、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する。

(イ) 前回改定した特定事業主行動計画に引き続き、年次休暇の取得目標を定め、各職員及び管理職への徹底を図る。

(ウ) 平成 28 年度より本格実施となった早出遅出勤務制度（フレックスタイム制）の効果検証を行いより良い制度の運用を図る。

(2) 教育委員会

ア 継続就業及び仕事と家庭の両立

(ア) 前回改定した特定事業主行動計画に引き続き、育児休業等の両立支援制度を利用したことのみによって、昇格・昇任に不利益とならないよう取扱いを見直す。

(イ) 前回改定した特定事業主行動計画に引き続き、男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象に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。

イ 長時間勤務関係

(ア) 前回改定した特定事業主行動計画に引き続き、毎週金曜日を定時退庁日に設定するとともに、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する。

(イ) 前回改定した特定事業主行動計画に引き続き、年次休暇の取得目標を定め、各職員及び管理職への徹底を図る。

(ウ) 平成 28 年度より本格実施となった早出遅出勤務制度（フレックスタイム制）の効果検証を行いより良い制度の運用を図る。