

**女性活躍推進法に基づく  
特定事業主行動計画**

令和3年4月

麻 績 村

## 麻績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

麻績村長

麻績村議会議長

麻績村教育委員会

麻績村選挙管理委員会

麻績村農業委員会

はじめに

急速な少子化の進行等に伴い、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境の整備が喫緊の課題となっていることを踏まえ、国、地方公共団体、事業主等が一体となり、それぞれの立場で子育てと仕事の両立に向けた取組等を実施していくことを目的として、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

本村においては、行政機関の立場から地域における次世代育成支援対策を進めるため、村全体の行動計画にあたる「次世代育成支援対策推進行動計画」を策定するとともに、本村職員の子どもたちの健やかな育成を図るという、一事業主としての役割を果たすため、「麻績村特定事業主行動計画」（前期：H17.10.1～H22.9.30、後期：H22.10.1～H27.9.30）を策定し、職員が仕事と家庭生活を両立することができるよう職場全体で支援していくための各種施策に取り組んできました。

平成27年度に、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。）が施行されたことから、麻績村の特定事業主行動計画も計画期間の満了にあわせ、「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」（以下「本計画」という。）に改め、女性活躍推進法第19条に基づき、麻績村長、麻績村議会議長、麻績村教育委員会、麻績村選挙管理委員会、麻績村農業委員会との共同により計画を策定しました。

本計画は、平成27年度に策定した計画の後期にあたる計画です。

令和3年4月 決定

## 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、各課の職員を構成員とした検討委員会を設置し、本計画の策定・変更・本計画に基づく取組みの実施状況・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している。

## 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、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、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。

### ◇各部局共通の数値目標

- ◎令和7年度までに、女性の採用受験者割合を、過去5年間平均実績16%を25%以上にする。
- ◎令和7年度までに、女性採用者割合を、過去5年間平均実績16%を25%以上にする。
- ◎令和7年度までに、職員の年次休暇取得率を、過去5年間平均実績15%を20%以上にする。
- ◎令和7年度までに、係長以上の職員に占める女性割合を、過去5年間平均実績15%を20%以上にする。
- ◎女性の育休取得率について、引き続き100%取得を維持できるようにする。

## 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達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、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。

#### ◇各部局共通の取組項目

- ◎啓発資料の作成・配布・研修、講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底するとともに、幅広く募集広報を行う。
- ◎次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施する。
- ◎仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行う。
- ◎本計画の実施状況については、年度ごとに課長会議等において検証し、職員のニーズを踏まえたその後の対策実施や計画の見直し等を行う。
- ◎職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務平準化を図り、年次有給休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。