

木島平村特定事業主行動計画

(令和3年度～令和7年度)

令和3年3月25日
木島平村長
木島平村議会議長
木島平村教育委員会

女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、国民の需要の多様化や社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力のある社会の実現を目的として、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。）が令和8年3月末までの時限立法として制定されました。

これに基づき「木島平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」（計画期間 平成28年4月1日～平成33年3月31日）を策定し、推進してきたところです。

引き続き、女性職員の活躍を支援するため、これまでの取組状況等を検証するとともに、社会環境の変化などを踏まえ、新たな5年間について「木島平村特定事業主行動計画」（令和3年度～令和7年度）を策定するものです。

1 目的

女性活躍推進法に基づき、本村女性職員の活躍をより一層推進するとともに、性別に関係なく全ての職員がやりがいや充実感を感じながら働き仕事上の責任を果たすとともに、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発など、仕事と生活の調和を図り、いきいきと働き続けられる職場環境を構築することを目的とする。

2 計画期間

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。

3 計画の推進

本計画を効果的に推進するため、木島平村事業主行動計画推進委員会を設置し、実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行う。

4 女性職員の活躍の推進に関する取り組み

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇制度、出産費用の給付等の経済的支援措置等について周知徹底を図る。
- ② 妊娠中の職員には、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則命じないこととする。

- (2) 配偶者の出産時等における父親の休暇取得の促進
- ① 配偶者の出産時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。
 - ② 子の養育のための特別休暇制度について周知徹底を図る。
- (3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等
- 育児休業等に関する制度の周知徹底をし、育児休業に対する理解を深める。特に、男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。
- (4) 時間外勤務の削減
- ① 所属ごとの時間外勤務の状況を把握し、状況に応じて管理職員への指導徹底を図る。
 - ② 職員の時間外勤務に関する規則に定める上限を超えた職員がいる場合には、規則に定める措置（要因の整理・分析・検証）を講じるとともに、必要に応じて産業医との面談を行うものとする。
- (5) 年次有給休暇の取得の促進
- ① 職員それぞれに年間の取得目標を設定し、計画的な取得を促す。
 - ② 所属長に対し職員の取得状況を把握させるとともに、取得しやすい職場環境づくりを徹底させる。
- (6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正
- ① 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正について、情報提供や意識啓発を行う。
 - ② ハラスメント防止のために必要な研修を行う。
- (7) 女性職員の配置・育成・登用
- 管理職等に必要の人材育成研修などキャリア形成支援を行うとともに、多様なポストへの積極的な配置登用を行う。

【数値目標】

- 1 配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得率
制度利用可能な全職員の取得を目標とする。

・過去5年間の状況

	H28	H29	H30	R1	R2
配偶者出産休暇	0% (0/3人)	50% (1/2人)	100% (1/1人)	該当者なし	50% (1/2人)
育児参加休暇	〃	〃	〃	〃	〃

2 年次休暇取得率

令和7年度までに平均取得日数を10日とする。

・過去5年間の状況

H28	H29	H30	R1	R2
7.0日	7.7日	7.8日	7.1日	7.2日

3 時間外勤務の削減

通常業務にあたる職員の時間外勤務について、1箇月45時間かつ1年において360時間を超えないものとする。

・過去3年間の状況（月45時間以上従事した職員数（延べ））

	H30	R1	R2
通常業務従事者	—	5人	2人
他律的業務従事者	4人	8人	5人

※他律的業務とは、業務量及び業務遂行時期を職員自ら決定することが困難な業務のこと。

4 女性職員の採用割合

令和3年度から令和7年度までの採用者総数に占める女性の割合を40%以上とする。

・過去5年間の状況

H28	H29	H30	R1	R2
50% (2/4人)	33.3% (1/3人)	40% (2/5人)	25% (1/4人)	66.7% (2/3人)

5 係長以上相当職に占める女性の割合

令和7年度までに係長相当職以上の女性職員の割合を20%以上とする。

・過去5年間の状況

H28	H29	H30	R1	R2
21.1% (4/19人)	25% (5/20人)	17.4% (4/23人)	13.0% (3/23人)	13.6% (3/22人)