

**女性活躍推進法に基づく
湯川村特定事業主行動計画**

令和3年3月

湯川村

湯川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 日
湯川村 長
湯川村教育委員会
湯川村議会 議長
湯川村農業委員会

湯川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条に基づき、湯川村長、湯川村教育委員会、湯川村議会議長、湯川村農業委員会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

湯川村では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務課に事務局を設置し、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、湯川村長部局、湯川村教育委員会事務局、湯川村議会事務局、湯川村農業委員会事務局において、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、湯川村長部局、湯川村教育委員会事務局、湯川村議会事務局、湯川村農業委員会事務局において、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、教育委員会事務局 議会事務局、農業委員会事務局

【配置・育成・教育訓練及び評価・登用に課題がある場合】

- ・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、令和元年度の実績(0%)より14%以上引き上げ、14%以上にする。

【継続就業及び仕事と家庭の両立に課題がある場合】

- ・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(いわゆる「男の産休」)の取得割合を50%以上にする。

【長時間勤務関係の把握項目及び課題分析に課題がある場合】

- ・令和7年度までに、月に10時間以上時間外勤務を行う職員の割合を、令和元年度の実績(38.1%)から10%以上引き下げ、28%以下にする。
- ・令和7年度までに、常勤職員の平均時間外勤務時間を、令和元年度の実績(月10.9時間)から1割以上縮減し、月9時間以下にする。
- ・令和7年度までに、職員の年次有給休暇の平均取得率を、令和元年度の実績(21.3%)から1割以上引き上げ、32%以上にする。
- ・令和7年度までに、年次有給休暇の取得日数が年5日に満たない職員の割合を、令和元年度実績(33.3%)から5割以上引き下げ、15%以下にする。

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、湯川村長部局、湯川村議会事務局、湯川村農業委員会事務局において、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、教育委員会事務局 議会事務局、農業委員会事務局

【配置・育成・教育訓練及び評価・登用に課題がある場合】

- ・令和3年度以降も、女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。

【継続就業及び仕事と家庭の両立に課題がある場合】

- ・組織として、イクメン・イクボス宣言など男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げる。
- ・出産を控えている全ての男女に対し、管理職員(又は人事担当部局)による面談を行い、各種両立支援制度(育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等)の

活用促進やキャリアプランに関する助言を行う。

【長時間勤務関係の把握項目及び課題分析に課題がある場合】

- ・令和3年度以降も、毎週水曜日を定時退庁日に引き続き設定するとともに、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する。
- ・令和3年度より、年次有給休暇の取得日数が年5日に満たない職員に対し、取得促進の通知を村長から発信する。

(以上)