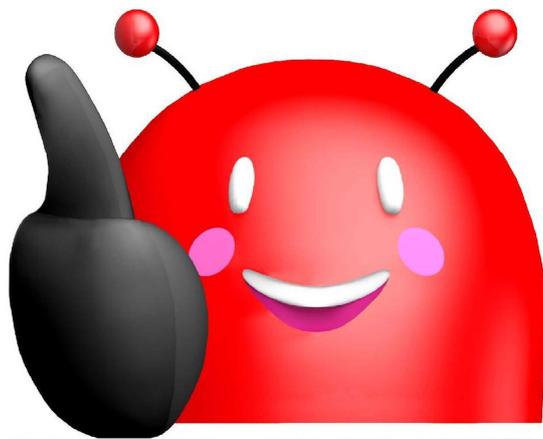


女性活躍推進法に基づく

特定事業主行動計画



令和3年3月

曾於市長

曾於市議会議長

曾於市選挙管理委員会

曾於市監査委員事務局

曾於市農業委員会

曾於市教育委員会

## 曾於市における女性職員活躍の推進に関する特定事業主行動計画（後期計画）

曾於市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条の規定に基づき、曾於市長、曾於市議会議長、曾於市選挙管理委員会、曾於市監査委員事務局、曾於市農業委員会、曾於市教育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（令和3年度）から令和8年3月31日（令和7年度）までの5年間とする。

ただし、令和4年10月の本庁・支所再編により課等の統廃合が予定されていることから、適時見直すこととする。

### 2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、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、各任命権者が連携して協議・検証を行うこととする。

### 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、市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員会事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局において、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、女性職員の活躍を推進するための最も大きな共通する課題に対応する目標を次のとおり設定する。

#### (1) 職員採用に関する事項

令和7年度までに女性の採用割合を、令和2年度実績から10%程度引き上げ、30%以上にする。

令和2年度採用 5人 うち女性1人 女性の割合 20.0%

#### (2) 配置・登用・育成及び評価に関する事項

- ① 令和7年度までに、管理的地位(課長職)にある職員に占める女性割合を、令和2年度の実績より5%以上引き上げ、5%以上にする。

【令和3年4月1日現在】

管理職級職員数 28人      うち女性0人      女性の割合0%

- ② 女性活躍の推進に資する効率的な業務運営や良好な職場環境づくりの取組については、人事評価を通じて適切な指導・助言を行い、評価結果に反映させる。

### (3) 継続就業及び仕事と家庭の両立に関する事項

職員一人当たりの年次有給休暇の取得を促し、令和7年までに令和2年の実績を35%程度増加させ、平均取得日数を14日以上とする。

令和2年取得実績      職員平均 10.7日

## 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

「3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標」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。

### (1) 職員採用に関する事項

パンフレット、ホームページ等で広報するとともに、インターンシップや学校への女性職員の講師派遣などを通じて、女性が活躍できる職場であることの浸透を図る。

### (2) 配置・登用・育成及び評価に関する事項

- ① 人事評価制度の結果を基礎に、男女共同参画推進や次世代育成支援の観点や職員の配置状況等も踏まえ、管理的地位(課長職)への女性登用を年次的に進める。
- ② 女性登用に向け、女性職員の自治大学や市町村アカデミーなど長期外部研修への募集を強化し、合わせて引き続き女性特別研修等を実施する。
- ③ 女性活躍推進や次世代育成支援対策に資する取り組みの評価について、人事評価者研修等で理解を深める。

### (3) 継続就業及び仕事と家庭の両立に関する事項

①別途本市策定のアクションプランを基本として、働き方改革を遂行することにより、継続就業及び仕事と家庭の両立を推進する。

## **5 その他必要な事項**

本計画中、課題とした状況の変化や新たな状況の把握・分析が生じた場合は、計画期間中であっても、各任命権者の協議により適時計画を見直すものとする。