

清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

平成 28 年 4 月

清川村長

清川村議会議長

清川村教育委員会

清川村選挙管理委員会

清川村代表監査委員

清川村農業委員会

清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 15 条に基づき、清川村長、清川村議会議長、清川村教育委員会、清川村選挙管理委員会、清川村代表監査委員、清川村農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

1 計画期間

本計画の期間は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

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、本計画の策定・変更、

本計画に基づく取り組みの実施状況・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ます。

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の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、村議会事務局、村教育委員会事務局、村選挙管理委員会事務局、村監査委員、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、改善すべき事業について分析を行いました。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します。

なお、この目標は、村長部局、村議会事務局、村教育委員会事務局、村選挙管理委員会事務局、村監査委員、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ます。

目標1：職員採用について

平成32年度までに女性の採用試験の受験者数を平成27年度実施の実績（15.1%）から概ね10%引上げ、25%以上にします。

<具体的な取組内容>

村の魅力を積極的にPRすることにより、村で働くことに興味を持ってもらい、広報紙やホームページ等、様々な場面で採用試験実施の周知を図ります。

目標2：配置登用について

本村の管理的地位にあたる女性職員は、平成27年4月1日現在実績がありません。そこで、本計画期間内において、役職階層ごとに適正な人材育成を実施し、管理的地位（副課長以上）にあたる女性職員を1人以上登用することとします。

<具体的な取り組み内容>

主幹、副主幹、係長職の職員について、必要な研修を積極的に受講させ、管理的立場の職員となるべき人材育成を図ります。また、その他の職員については将来の管理的立場の職員となるために必要な研修を早期から実施し、人材育成を図ります。

目標3：仕事と家庭の両立について

本村職員及び配偶者の出産時の休暇取得については、平成26、27年度とも対象となる女性職員が100%取得しているのに対し、男性職員は0%となっています。

また、育児休業についても、平成26、27年度とも対象となる女性職員が100%取得しているのに対し、男性職員は0%となっています。さらに育児参加のための休暇についても、対象となる女性職員が平均4.5日取得しているのに対し、男性職員は0日となっています。

そこで、本計画期間内に対象となる男性職員の配偶者出産時の休暇取得及び育児休業取

得ならびに育児参加のための休暇取得を推進し、平均で3日以上取得させることとします。

<具体的な取り組み>

対象となる職員だけでなく、全職員へ制度の周知徹底を図るとともに、男性が育児に参加しやすい職場環境を整え、育児には男女ともに積極的に関わっていくという認識を職場全体として共有できる環境づくりに取り組みます。そのためにも、時間外勤務を極力削減し、年次有給休暇の取得を推進し、ワークライフバランスに努めます。