

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

令和3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19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、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、平成28年4月に本計画

を策定し、具体的な取り組み目標を定め推進してきました。

平成 28 年 4 月に策定した計画期間が令和 3 年 3 月 31 日に終了となることから、引き続きすべての職員が仕事や家庭生活を両立し、それぞれの能力を発揮する環境整備をするため、新たな計画を策定しました。

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 女性職員の活躍等に関する助教把握、課題分析

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、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等の把握と分析を行いました。

①採用した職員に占める女性職員の割合

【全職種】

| | 平成 27 年度 | 平成 28 年度 | 平成 29 年度 | 平成 30 年度 | 令和元年度 |
|----------|----------|----------|----------|----------|-------|
| 男性（人） | 6 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 女性（人） | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 合計（人） | 6 | 3 | 3 | 2 | 4 |
| 女性の割合（%） | 0.0 | 33.3 | 33.3 | 50.0 | 25.0 |

【一般事務職】

| | 平成 27 年度 | 平成 28 年度 | 平成 29 年度 | 平成 30 年度 | 令和元年度 |
|----------|----------|----------|----------|----------|-------|
| 男性（人） | 6 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 女性（人） | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| 合計（人） | 6 | 2 | 3 | 1 | 4 |
| 女性の割合（％） | 0.0 | 0.0 | 33.3 | 0.0 | 25.0 |

【保健師】

| | 平成 27 年度 | 平成 28 年度 | 平成 29 年度 | 平成 30 年度 | 令和元年度 |
|----------|----------|----------|----------|----------|-------|
| 男性（人） | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 女性（人） | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 合計（人） | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 女性の割合（％） | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |

【教育職】

| | 平成 27 年度 | 平成 28 年度 | 平成 29 年度 | 平成 30 年度 | 令和元年度 |
|----------|----------|----------|----------|----------|-------|
| 男性（人） | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 女性（人） | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| 合計（人） | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| 女性の割合（％） | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 |

②平均した継続勤務年数の男女の差異

【全職種】

| | 平成 27 年度 | 平成 28 年度 | 平成 29 年度 | 平成 30 年度 | 令和元年度 |
|--------|----------|----------|----------|----------|-------|
| 男性（年） | 19.7 | 18.4 | 19.0 | 19.7 | 19.7 |
| 女性（年） | 15.7 | 14.7 | 13.9 | 14.0 | 14.2 |
| 差（女－男） | △4.0 | △3.7 | △5.1 | △5.7 | △5.5 |

【一般事務職】

| | 平成 27 年度 | 平成 28 年度 | 平成 29 年度 | 平成 30 年度 | 令和元年度 |
|--------|----------|----------|----------|----------|-------|
| 男性（年） | 20.2 | 18.7 | 19.3 | 19.7 | 19.6 |
| 女性（年） | 19.6 | 18.9 | 16.8 | 15.9 | 16.9 |
| 差（女－男） | △0.6 | 0.2 | △2.5 | △3.8 | △2.7 |

【保健師】

| | 平成 27 年度 | 平成 28 年度 | 平成 29 年度 | 平成 30 年度 | 令和元年度 |
|-------|----------|----------|----------|----------|-------|
| 男性（年） | 2.2 | 3.3 | 4.3 | 0.0 | 0.0 |
| 女性（年） | 9.4 | 7.3 | 8.3 | 9.3 | 10.3 |
| 全体（年） | 7.2 | 4.0 | 4.0 | — | — |

【技能労務職】

| | 平成 27 年度 | 平成 28 年度 | 平成 29 年度 | 平成 30 年度 | 令和元年度 |
|-------|----------|----------|----------|----------|-------|
| 男性（年） | 17.4 | 18.4 | 19.4 | 19.7 | 21.4 |
| 女性（年） | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 全体（年） | — | — | — | — | — |

【教育職】

| | 平成 27 年度 | 平成 28 年度 | 平成 29 年度 | 平成 30 年度 | 令和元年度 |
|-------|----------|----------|----------|----------|-------|
| 男性（年） | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 女性（年） | 8.1 | 9.1 | 10.1 | 12.1 | 10.7 |
| 全体（年） | — | — | — | — | — |

③職員一人あたりの各月ごとの超過勤務時間

| 職員一人あたりの超過勤務時間 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 年間平均超過勤務時間 |
|----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------------|
| 27年度 | 9.7 | 9.7 | 10.8 | 10.6 | 8.1 | 5.3 | 8.3 | 13.7 | 12.0 | 9.7 | 8.2 | 11.7 | 117.8 |
| 28年度 | 13.1 | 11.0 | 12.5 | 11.7 | 10.5 | 8.4 | 9.4 | 11.8 | 9.9 | 10.8 | 8.0 | 8.4 | 125.5 |
| 29年度 | 15.0 | 10.4 | 9.3 | 9.4 | 6.5 | 8.0 | 15.4 | 15.3 | 9.4 | 11.0 | 11.2 | 12.5 | 133.5 |
| 30年度 | 14.2 | 10.2 | 10.7 | 8.7 | 8.1 | 9.5 | 9.8 | 13.1 | 9.4 | 8.6 | 10.3 | 12.6 | 125.2 |
| 元年度 | 14.3 | 11.3 | 12.4 | 17.9 | 10.1 | 13.9 | 32.9 | 18.5 | 10.2 | 12.3 | 10.7 | 10.4 | 174.9 |

④管理的地位（副課長以上）にある職員に占める女性職員の割合

| | 平成 27 年度 | 平成 28 年度 | 平成 29 年度 | 平成 30 年度 | 令和元年度 |
|----|----------|----------|----------|----------|-------|
| 男性 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 女性 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |

⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

| | | | 平成 27 年度 | 平成 28 年度 | 平成 29 年度 | 平成 30 年度 | 令和元年度 |
|-------|-------------------------|----|----------|----------|----------|----------|-------|
| 管理的地位 | 総括参事 参事 課長 副課長 | 男性 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| | | 女性 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 課長補佐級 | 主幹 副主幹 | 男性 | 70.0 | 68.4 | 72.2 | 77.8 | 75.0 |
| | | 女性 | 30.0 | 31.6 | 27.8 | 22.2 | 25.0 |
| 係長級 | 係長 | 男性 | 87.5 | 100.0 | 87.5 | 83.3 | 71.4 |
| | | 女性 | 12.5 | 0.0 | 12.5 | 16.7 | 28.6 |
| 係員 | 主査 主任主事 主事 主事補 | 男性 | 59.4 | 60.0 | 58.8 | 61.8 | 60.6 |
| | | 女性 | 40.6 | 40.0 | 41.2 | 38.2 | 39.4 |

⑥男女別の育児休業取得率

【全職種】

| | 平成 27 年度 | 平成 28 年度 | 平成 29 年度 | 平成 30 年度 | 令和元年度 |
|----|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| 男性 | (対象者 3 人) 0.0 | (対象者 8 人) 0.0 | (対象者 6 人) 0.0 | (対象者 7 人) 0.0 | (対象者 7 人) 0.0 |
| 女性 | (対象者 6 人) 100.0 | (対象者 5 人) 100.0 | (対象者 3 人) 100.0 | (対象者 5 人) 100.0 | (対象者 4 人) 100.0 |

⑦男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加等のための休暇取得率

【全職種】

| 平成 27 年 | 平成 28 年 | 平成 29 年 | 平成 30 年度 | 令和元年度 |
|-------------------|--------------------|-------------------|--------------------|--------------------|
| (対象者 11 人) 0.0 | (対象者 12 人) 33.0 | (対象者 7 人) 60.0 | (対象者 15 人) 13.0 | (対象者 12 人) 42.0 |

平成28年4月に策定した計画で設定した数値目標の達成については、以下のとおりです。

目標1：職員採用について

令和2年度までに女性の採用試験の受験者数を25%以上にします

→令和2年度実績：36.4%

目標2：配置登用について

計画期間内に管理的地位（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。

→計画期間内の実績：0人

目標3：仕事と家庭の両立について

男性職員の配偶者出産時の休暇取得及び育児休業取得並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。

→計画期間内の実績：

| 平成27年 | 平成28年 | 平成29年 | 平成30年度 | 令和元年度 |
|----------|----------|---------|----------|----------|
| (対象者11人) | (対象者12人) | (対象者7人) | (対象者15人) | (対象者12人) |
| 0.0日 | 0.8日 | 0.8日 | 2.1日 | 1.7日 |

このように、目標1で掲げた女性の採用試験受験者の割合については、目標である25%を達成していますが、副課長以上の職員の登用、男性職員の配偶者出産時の休暇取得及び育児休業等の休暇取得に関しては未達成となっています。

4 女性職員の活躍等の推進に向けた取り組み

今後は、3女性職員の活躍等に関する状況把握、課題分析の結果を踏まえ、次の通りの目標を設定し、取り組んでいきます。

目標1：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、登用実績がありません。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20%以上登用するとともに、職員の男女比に合わせ、副主幹以上の女性職員を30%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も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2：仕事と家庭の両立について

本村職員における配偶者出産時の休暇取得について、対象となる男性職員が100%取得することを目標とします。

併せて、男性職員の育児休業取得も推進します。

<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。