

清川村特定事業主行動計画

～次世代育成支援・女性活躍推進統合版～

令和8年3月

清川村

【目次】

はじめに.....	1
総論.....	2
1. 目的.....	2
2. 計画期間.....	2
3. 計画の推進体制.....	2
4. 計画の実施状況の公表.....	2
状況把握及び分析.....	3
1. 管理的地位(副課長以上)にあたる女性職員の割合.....	3
2. 新規採用者に占める女性の割合.....	4
3. 配偶者の出産時の休暇取得者の割合及び育児休業取得者の割合.....	5
4. 年次有給休暇取得者の割合.....	6
5. 超過時間の状況.....	6
6. セクシャルハラスメント等対策の整備状況.....	7
具体的な取組み内容.....	7
1. 女性管理職員比率の向上.....	7
2. 新規採用者に占める女性比率の向上.....	7
3. 仕事と家庭の両立支援の充実.....	7
4. 働きやすい職場環境の整備.....	8
5. 働きやすい職場環境の整備.....	8
6. ハラスメントの防止.....	8

はじめに

近年、地方自治体を取りまく社会経済情勢は大きく変化しており、人口減少・少子高齢化の進行、地域課題の複雑化、住民ニーズの多様化など、行政組織に求められる役割は一層高度化しています。こうした中で、持続的に高品質な行政サービスを提供し続けるためには、職員一人ひとりが自らの能力を最大限に発揮できるよう、職場環境を整備し、組織全体の力を高めていくことが不可欠です。

特に、多様な視点を組織運営に取り入れ、柔軟で創造的な行政サービスを展開していくためには、女性職員の活躍推進が重要となります。また、将来地域社会を担う次世代の育成に向けて、子育てと仕事が両立しやすい環境を整えることは、全ての職員の働きやすさ向上のみならず、人材の確保・育成という観点からも極めて大きな意義を持っています。

本村では、これまでも職員のワーク・ライフ・バランスの推進や、育児休業の取得促進、職場復帰後支援体制の充実などに取組んできましたが、社会情勢や働き方に対する意識の変化に柔軟に対応し、より実効性の高い取組みを進めていくためには、中長期的な視点に立った計画の策定と継続的な取組みの推進が求められます。

このようなことを踏まえ、女性職員が能力や意欲を十分発揮できる環境づくりと、職員全体の次世代育成支援を一層推進するため「清川村特定事業主行動計画～次世代育成支援・女性活躍推進統合版～」を策定しました。

本計画では、女性職員の採用・育成・登用の推進、仕事と家庭の両立支援、働きやすい職場環境の整備など、組織として重点的に取組むべき目標を明確化しています。

今後も本計画に基づき、すべての職員が安心して働き続けられる環境づくりを推進し、多様な人材が互いに尊重しあいながら力を発揮できる組織の実現を目指してまいります。

令和8年3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

総論

1. 目的

本計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）第19条及び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。）第19条に基づき、職員が性別にかかわらず能力を十分発揮でき、仕事と子育てを両立できる職場環境を総合的かつ計画的に推進することを目的としています。

2. 計画期間

本計画の期間は、令和8(2026)年4月1日から令和13(2031)年3月31日までの5年間とします。

3. 計画の推進体制

組織全体で継続的に推進するため、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・評価等を行い、推進にあたっての課題の検討や行動計画の見直し等を行います。

4. 計画の実施状況の公表

計画の取り組みや実績に関する状況について、毎年清川村ホームページに掲載し、公表します。

状況把握及び分析

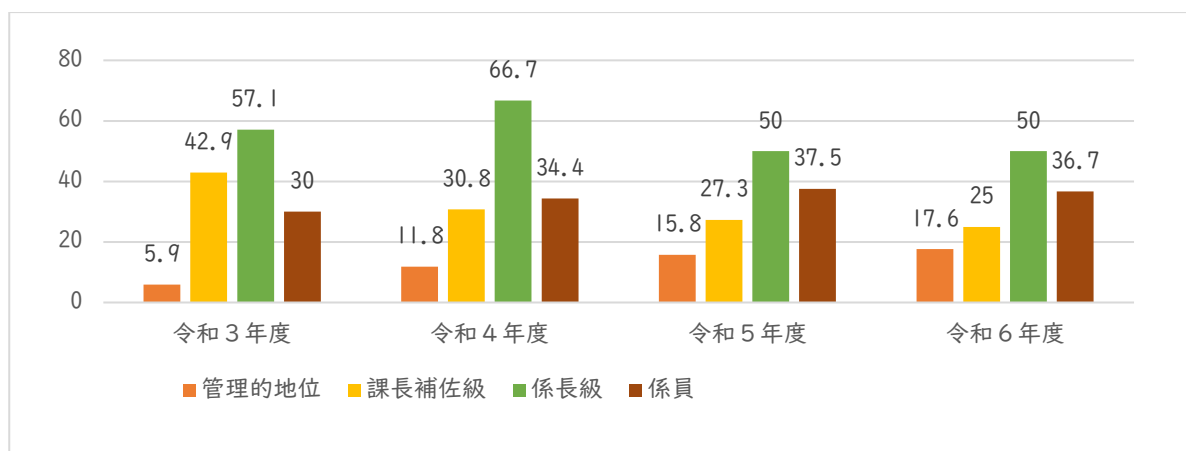
女性活躍推進法第19条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、村長部局、村議会事務局、村教育委員会事務局、村選挙管理委員会事務局、村監査委員、村農業委員会事務局において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況等の把握と分析を行いました。

1. 管理的地位（副課長以上）にあたる女性職員の割合

【各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（令和7年4月1日現在）】

役職段階	女性(男女割合)	男性(男女割合)	計
管理的地位 (総括参事、参事、課長、副課長)	3人(17.6%)	14人(82.4%)	17人
課長補佐級(主幹、副主幹)	3人(25.0%)	9人(75.0%)	12人
係長級(係長)	4人(50.0%)	4人(50.0%)	8人
係員 (主査、主任主事、主事、主事補)	11人(36.7%)	19人(63.3%)	30人
合計	21人(31.3%)	46人(68.7%)	67人

【令和3年度～令和6年度（各年4月1日現在）各役職段階にある職員に占める女性職員の割合】



前計画期間（令和3年度～令和7年度）では、管理職的地位にあたる女性職員を20%以上登用することを目標としていました。

令和7年4月1日現在、管理職的地位にあたる女性職員の割合は17.6%で、目標値の割合を若干下回りましたが、令和3年度から令和6年度までの年度ごとに比較すると、割合は年々増加しています。

2. 新規採用者に占める女性の割合

【令和3年度～令和6年度実施 職員採用者の男女比率】

職種	性別	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	平均
一般事務職	女	17%	20%	25%	20%	20.5%
	男	83%	80%	75%	80%	79.5%
	計	100%	100%	100%	100%	100%
保健師	女	—	100%	—	50%	75%
	男	—	0%	—	50%	25%
	計	—	100%	—	100%	100%
教育職	女	—	—	—	—	—
	男	—	—	—	—	—
	計	—	—	—	—	—
技能労務職	女	0%	—	—	—	0%
	男	100%	—	—	—	100%
	計	100%	—	—	—	100%

[一般事務職]

前計画期間（令和3年度～令和7年度）直近の平均では、新規採用者に占める女性の割合は20.5%、男性の割合は79.5%で、女性の割合は男性より低くなっています。

[保健師]

前計画期間（令和3年度～令和7年度）直近の平均では、新規採用者に占める女性の割合は75%、男性の割合は25%で、男性の保健師を採用することができました。

3. 配偶者の出産時の休暇取得者の割合及び育児休業取得者の割合

【令和3年～令和6年(各年1月～12月) 配偶者の出産時の休暇取得者の割合】

性別	内訳	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	平均
男性	対象者	—	—	1人	3人	
	取得者	—	—	1人	2人	
	取得率	—	—	100%	67%	84%

【令和3年～令和6年(各年1月～12月) 育児休業取得者の割合】

性別	内訳	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	平均
女性	対象者	3人	3人	3人	2人	
	取得者	3人	3人	3人	2人	
	取得率	100%	100%	100%	100%	100%
男性	対象者	1人	—	1人	2人	
	取得者	1人	—	1人	0人	
	取得率	100%	—	100%	0%	67%

男性職員の配偶者の出産時の休暇取得者の割合は、前計画期間（令和3年度～令和7年度）では、対象となる職員が100%取得することを目標としていましたが、直近の平均では84%となりました。

また、女性の育児休業取得率は、前計画期間（令和3年度～令和7年度）直近の平均では100%で、男性の育児休業取得率は67%でした。

男性職員の配偶者の出産時の休暇取得者及び育児休業の取得については、対象となる職員が少ないことから、年によって取得割合は大きく変動します。

4. 年次有給休暇取得者の割合

【令和3年～令和6年(各年1月～12月) 年次有給休暇取得者の割合】

性別	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	平均
女性	29%	27%	32%	33%	30%
男性	27%	21%	19%	22%	22%
合計	28%	22%	23%	25%	25%

前計画期間（令和3年～令和7年）直近の平均では、女性の年休取得率は30%で、男性は22%、全体平均が25%でした。

男性は女性よりも取得割合が低く、20%を下回る年もありました。

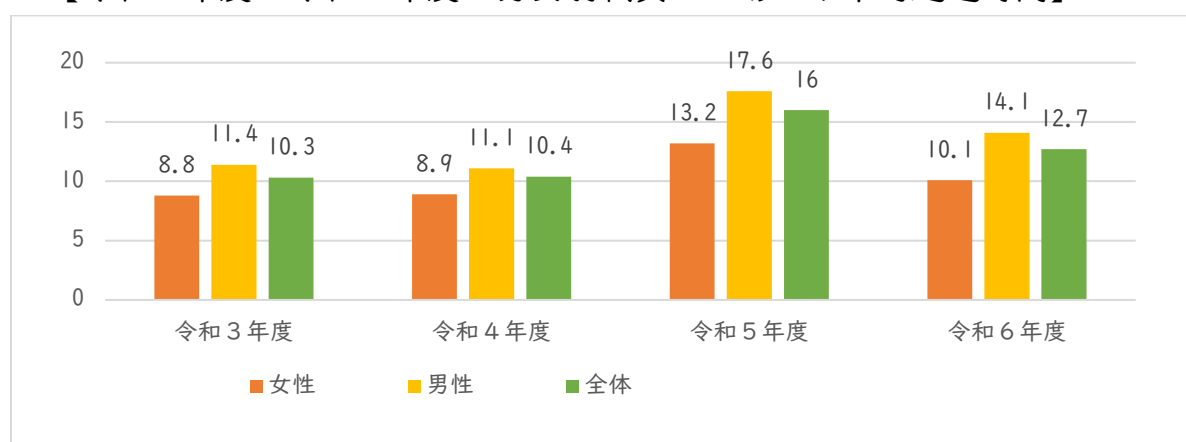
5. 超過時間の状況

【令和6年度 職員一人あたり各月ごとの超過勤務時間】

(単位：時間)

年度	性別	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	平均
令和6年度	女性	10.7	11.7	11.2	9.8	6.9	9.3	14.8	16.0	5.9	8.4	6.9	9.9	121.5	10.1
	男性	17.1	11.9	13.5	10.1	20.6	13.4	19.1	14.5	8.8	14.2	13.0	13.2	169.4	14.1
	計	14.9	11.8	12.7	10.0	15.7	11.9	17.7	15.0	7.8	12.3	11.0	12.1	152.9	12.7

【令和3年度～令和6年度 男女別職員一人あたり平均超過時間】



前計画期間（令和3年度～令和7年度）直近の平均では、男女共に超過勤務時間は10時間を超えています。

6. セクシャルハラスメント等対策の整備状況

「清川村職員のハラスメントの防止等に関する要綱」及び「清川村職員ハラスメント防止等に関する指針」を制定し、相談窓口の設置やハラスメント防止研修の実施などを行っています。

具体的な取組み内容

本村における次世代育成支援及び女性職員の活躍推進に関する状況を踏まえ、次のとおり目標を設定し、目標達成に向けた取組みを推進していきます。

なお、数値目標の実施時期については、計画終了までとします。

1. 女性管理職員比率の向上

目標：計画期間終了時までには、管理職的地位にあたる女性職員の割合は、20%以上を目指します。

管理職的地位にあたる女性職員の登用については、引き続き、研修の積極的な受講など人材育成を行い、性別にかかわらず職域拡大と管理職への登用推進に努めます。

2. 新規採用者に占める女性比率の向上

目標：計画期間中の平均で、一般行政職の新規採用者に占める女性職員の割合は、25%以上を目指します。

職員採用にあたっては、職員募集を広報等で周知し、女性の受験者を増やし、男女にとらわれない採用に努めます。

3. 仕事と家庭の両立支援の充実

目標：女性職員の育児休業取得率は、100%を目指します。
男性職員の配偶者の出産時の休暇取得率及び育児休業取得率は、対象者がいる場合は100%を目指します。

男女ともに、対象となる職員だけでなく、全職員へ配偶者の出産時の休暇や育児休業及び育児短時間勤務制度等の周知徹底を図り、職員が利用しやすい環境づくりに努めます。

4. 働きやすい職場環境の整備

目標：職員全体の年次有給休暇取得率は、30%以上を目指します。

男女ともに、年次有給休暇の取得を推進し、だれもが休暇を取りやすい職場づくりに努めます。

5. 働きやすい職場環境の整備

目標：月平均時間外勤務時間は、10時間以下を目指します。

超過勤務時間を極力増やさないようにし、職員が心身ともに健康で豊かな生活を送れるよう努めます。

6. ハラスメントの防止

「清川村職員のハラスメントの防止等に関する要綱」及び「清川村職員ハラスメント防止等に関する指針」に基づき、相談窓口やハラスメントの防止について周知を徹底し、職員の理解の促進のため研修の実施など、職員一人ひとりの尊厳や人格が尊重され、快適に働くことができる職場環境をすることを目指します。