

鮭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3月31日
鮭川村
鮭川村議会
鮭川村選挙管理委員会
鮭川村教育委員会
鮭川村農業委員会

鮭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、鮭川村、鮭川村議会、鮭川村選挙管理委員会、鮭川村教育委員会、鮭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. 実施期間

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年間とする。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本村では、継続的に女性職員の活躍を推進するため、国や県の関係部局と連携、情報の共有化を図りながら、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・評価等を継続して行うこととする。

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、村選挙管理委員会事務局、村教育委員会事務局、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。

この目標は、村長部局、村議会事務局、村選挙管理委員会事務局、村教育委員会事務局、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。なお、村長部局をはじめ各事業主全部を合計した目標である。

	【H26 年度実績】
①管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	【10.0%】
②各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	【課長級 10.0%、課長補佐級 23.1% 係長級 50.0%】
③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間	【11.9 時間】
④男女別の育児休業取得率及び平均取得期間	【男0%、女100.0%、平均109日】
⑤採用した職員に占める女性職員の割合	【50.0%】

【配置・育成・教育訓練及び評価・登用に係る目標】

- ①平成 33 年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成 26 年度の実績 (10.0%) より 10%以上引き上げ、20.0%以上にする。
- ②平成 33 年度までに、本庁係長相当職以上の女性職員の割合を、少なくとも平成 26 年度の実績 (25.8%) の 4.2%以上引き上げ 30.0%以上にする。

【長時間勤務関係の課題解決に向けた目標】

- ①平成 33 年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、平成 26 年度の実績 (月 11.9 時間) から 32%以上縮減し、月 8 時間以下にする。
- ②平成 33 年度までに、職員の年次休暇の平均取得日数を、平成 26 年の実績 (6.2 日) より 61%以上引き上げ、10 日以上にする。

【仕事と家庭の両立に係る目標】

- ①平成 33 年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を 15%以上にする。

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。

この取組みは、村長部局、村議会事務局、村選挙管理委員会事務局、村教育委員会事務局、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。なお、村長部局をはじめ各事業主共通の目標である。

【配置・育成・教育訓練及び評価・登用に係る課題解決に向けた取組】

- ①平成 28 年度より、個々の女性職員の事情に応じて、個別に育成方針を立てるなど、柔軟な人事プランを作成する。
- ②平成 28 年度より、課長・課長補佐・係長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。
- ③平成 28 年度より、女性職員のみを対象とする研修や外部研修への参加を促す。

【長時間勤務関係の課題解決に向けた取組】

- ①平成 28 年度より、新たに毎週金曜日を定時退庁日に設定するとともに、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する。
- ②平成 28 年度より、職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図るとともに、年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。

【仕事と家庭の両立に係る課題解決に向けた取組】

- ①平成 28 年度中に、各種両立支援制度に関する情報を職員に提供し、男性職員の育児参画を推進する。
- ②平成 28 年度より、男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修への参加を促す。