

泊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
泊 村

泊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1日
泊 村 長
泊 村 議 会 議 長
泊 村 教 育 委 員 会

泊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、泊村長、泊村議会議長、泊村教育委員会、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、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、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、特定事業主行動計画推進委員会を設置し、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・評価等について協議を行うこととしている。

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、議会事務局、教育委員会において、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。

なお、この目標は、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。

【採用に関する目標】

平成32年度までに、採用者の女性割合を、平成26年度の実績（0%）より20%以上に引き上げ、2割以上にする。

- ・平成26年度 採用試験受験者数14人（うち女性0人）
採用者3人（うち女性0人）

- ・在職する女性職員の割合（平成26年度）

正職員	32.3%
準職員	46.2%
臨時・非常勤職員	80.0%
合計	41.9%

女性職員は保健師、保育士、栄養士、介護職員が多数を占め、正職員の本庁女性事務職員の割合は13.0%であるため、女性の事務職員の割合を高めることを目標に掲げる。

【配置・育成・登用に関する目標】

平成32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（5.9%）より4%以上引き上げ10%以上にする。

- ・平成26年度 管理的地位（課長補佐以上）にある職員17人のうち女性職員は1人（5.9%）であった。

係長職以上の女性職員の割合は28%であり、その中から管理職への昇格を積極的に進めることを目標に掲げる。

【継続就業及び仕事と家庭の両立に関する目標】

平成32年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇等の取得割合を100%にする。

- ・平成26年度 配偶者の分べんに係る休暇取得者1人（取得割合100%）
2日間取得（最大3日間）

【年次有給休暇取得に関する目標】

平成32年度までに、職員の年次休暇の平均取得日数を、正職員・準職員あわせて平成26年度の実績（年間12.1日）より3割以上引き上げ、年間15.7日以上にする。

- ・平成26年度平均取得日数

正職員：女性（13.9日） 男性（11.5日） 合計（12.3日）

準職員：女性（13.5日） 男性（ 8.3日） 合計（10.9日）

合計：女性（13.8日） 男性（11.0日） 合計（12.1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。

なお、この取組は、村長部局、議会事務局、教育委員会において、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。

【採用に関する取組】

- ・平成29年度より採用選考において、面接官への女性の参画を推進し、性別の偏りを排除する。
- ・採用担当に女性職員を配置し、女性職員が活躍できる職場であることについての広報活動を強化する。

【配置・育成・登用に関する取組】

・平成29年度より女性職員を人事・財政・企画・議会等、多様なポストに積極的に配置する。

（従来、男性中心であったポストへの女性職員の配置拡大と、それによる多様な職務経験）

・平成29年度より外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を積極的に行う。

【継続就業及び仕事と家庭の両立に関する取組】

・平成29年度より出産を控えている全ての男女に対し、管理職員（又は人事担当部局）による面談を行い、各種両立支援制度（産前産後休暇、育児休業、配偶者の分べん休暇等）の活用促進やキャリアプランに関する助言を行う。

【年次有給休暇取得に関する取組】

・平成29年度より年次有給休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。

以 上

