

弥彦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 1 日

弥彦村長
弥彦村議会議長
弥彦村教育委員会
弥彦村選挙管理委員会
弥彦村代表監査委員

I はじめに

弥彦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、弥彦村長、弥彦村議会議長、弥彦村教育委員会、弥彦村選挙管理委員会、弥彦村代表監査委員が策定する特定事業主行動計画です。

II 総論

1. 計画期間

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

- ① 男女共同参画担当者と人事担当者が一体となり、本計画の策定・変更、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・評価を行い、課長会議等で協議します。
- ② 本計画の実施状況については、年度ごとに分析結果を公表し、対策の実施や計画の見直しを図ります。
- ③ 女性職員活躍対策に関して職員への情報提供を行います。

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、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いました。

地方創生にあたり「生まれ変わる弥彦村」の実現に向け、地域の実情及び村民の要望を把握して実効性のある施策を進めるためには、男女の別なく活躍できる職場環境を整備し、人材の多様性を確保することが一層重要であるため、以下の目標を掲げることとします。

(1) 女性職員の登用及び採用

平成 37 年度までに、課長及び参事級職に占める女性の割合を、平成 27 年度実績（0%）より、少なくとも 15%引き上げることを目指します。また、平成 32 年度までに課長補佐・副参事級職に占める女性の割合を平成 27 年度実績（14.2%）より 22.8%以上引き上げ、35%以上とすることを目指します。

なお、弥彦村の職員採用は、公正公平に行われています。

○平成 27 年度新採用職員に占める女性の割合

| | 新採用職員総数 | うち女性職員 | 女性比率 (%) |
|-------|---------|--------|----------|
| 計 | 8 | 4 | 50 |
| うち行政職 | 6 | 2 | 33.3 |

(2) 男女を通じたワーク・ライフ・バランスの推進

① 平成 29 年度までに、年次有給休暇の平均取得率を平成 27 年度実績（15.5%）から 4.5%引き上げ、20%以上とします。

② 平成 28 年度より、男性職員の子ども出生時における特別休暇の取得を 1 人以上とすることを目指します。

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. で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

(1) 女性職員の登用及び採用

平成28年度より、係長・副参事・課長補佐・参事・課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います。

(2) 男女を通じたワーク・ライフ・バランスの推進

① 平成28年度より、年次休暇の取得状況を公表し、取得目標を定め、職員に徹底します。

② 毎週「水曜ノー残業デー」の周知を行うほか、平成28年度より、新たに超過勤務削減週間(仮称)を設け、村長より全職員に向けたメッセージを発信します。

③ 平成28年度より、出産を控えている配偶者をもつ男性職員とその所属課長に対し、育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等について周知し、取得を勧奨します。

Ⅲ おわりに

弥彦村では、今後も地方公共団体として女性職員の活躍推進をしていくほか、男女共同参画の理解に向けて男性職員にも積極的な働きかけを行い、職場全体で職業生活と家庭生活の両立に必要な環境づくりを図ってまいります。