

## 檜枝岐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

檜枝岐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、檜枝岐村、檜枝岐村議会、檜枝岐村農業委員会、檜枝岐村選挙管理委員会、檜枝岐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、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。

### 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、檜枝岐村、檜枝岐村議会、檜枝岐村農業委員会、檜枝岐村選挙管理委員会、檜枝岐村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検討を行った。当該課題検討の結果、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、村長部局において、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検討を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

- (1) 平成33年度までに、職員の年次休暇の平均取得率を、平成27年の実績20.26%から30%以上にする。
- (2) 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10%以上にする。
- (3) 平成28年度から平成33年度までの間、週に1回以上定時退庁する職員の割合を毎年度50%以上にする。

- (4) 平成33年度までに、採用者の女性割合を、平成27年度の実績(0%)から20%以上にする。
- (5) 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27年度の実績6.6%から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。

なお、この取組は、檜枝岐村、檜枝岐村議会、檜枝岐村農業委員会、檜枝岐村選挙管理委員会、檜枝岐村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検討を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

- (1) 平成28年度より、女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。
- (2) 平成28年度より、毎週水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。
- (3) 平成28年度より、年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。
- (4) 平成28年度より、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等に必要な支援を行う。
- (5) 平成28年度より、出産、育児、介護等を理由として退職した元女性職員の再度の採用をする仕組みを創設し、運用する。

【参考資料】

直近5年間の年次休暇取得率の状況

	平成27年	平成26年	平成25年	平成24年	平成23年
総務課	33.43%	24.50%	27.22%	27.09%	28.96%
住民課	26.67%	19.43%	33.14%	27.90%	23.80%
企画観光課	9.17%	15.38%	9.41%	16.25%	8.28%
産業建設課	10.00%	6.45%	14.07%	20.00%	20.00%
教育委員会	26.15%	27.32%	25.26%	15.00%	15.00%
全体平均	20.26%	17.26%	20.97%	21.96%	17.67%

直近5年間の新規採用職員の内訳（一般行政職）

	平成27年	平成26年	平成25年	平成24年	平成23年
男（人）	2	1	5	0	1
女（人）	0	1	1	1	0
合計（人）	2	2	6	1	1

直近5年間の育児休業取得状況

	平成27年	平成26年	平成25年	平成24年	平成23年
男（人）	0	1	0	0	0
女（人）	0	1	1	0	1