

新篠津村における
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

新 篠 津 村

目 次

1	計画の策定主体	1
2	計画期間	1
3	女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等	1
4	女性職員の活躍に向けた数値目標	2
	(1) 採用した職員に占める女性職員の割合	2
	(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）	2
	(3) 職員一人当たりの年間の超過勤務時間及び年次有給休暇日数	3
	(4) 管理的地位及び各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	3
	(5) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間	4
	(6) 男性職員の配偶者出産休暇等の休暇取得率及び平均取得日数	4
5	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	5
	(1) 取組に関する基本的な考え方	5
	(2) 具体的な取組内容	5

1 計画の策定主体

この計画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、次の各策定主体が連名により策定するものである。

【策定主体】

新篠津村長

新篠津村議会議長

新篠津村代表監査委員

新篠津村選挙管理委員会

新篠津村農業委員会

新篠津村教育委員会

2 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成38年3月31日までの10年間とする。

なお、国の定めた事業主行動計画策定指針において、法の有効期間である平成28年度から平成37年度までの10年間で、各事業主の実情に応じておおむね2年間から5年間程度に区切るとともに、定期的に計画の進捗を検証しながらその改定を行うこととする。

3 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、新篠津村特定事業主行動計画策定・推進委員会設置要綱に基づく新篠津村特定事業主行動計画の策定・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する。

4 女性職員の活躍に向けた数値目標

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、村議会、村監査委員、村選挙管理委員会、村農業委員会、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、村、村議会、村監査委員、村選挙管理委員会、村農業委員会、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分析を行った結果、内閣府令に基づき、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

平成18年度から平成27年度までの10年間に採用した職員の合計は13名で、男女の内訳は、男性職員8名（61.5%）、女性職員5名（38.5%）になっており、その前の10年間（平成8年度から平成17年度）に採用した職員の合計は11名で、男女の内訳は、男性職員6名（54.5%）、女性職員5名（45.5%）になっている。

なお、平成8年度から平成17年度に採用した職員のうち、女性職員3名が、採用後3年以内に退職し、職種が保健師、栄養士だったため、再び同種の女性職員を採用していることを差し引くとこの10年間は実質採用職員の合計は8名で、男女の内訳は、男性職員6名（75.0%）、女性職員2名（25.0%）になっており、直近10年間の採用した職員に占める女性職員の割合は高くなっているといえる。

今後10年間の数値目標は、採用者の女性割合を、直近10年間の実績（38.5%）より1.5%以上引き上げて、4割以上とする。

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

平成17年度から平成26年度までの10年間で退職した職員の合計は、20名で、男女の内訳は、男性職員16名（80.0%）、女性職員4名（20.0%）になっている。

中途採用も含め、20名全員が定年退職又は勸奨退職となっており、継続勤務年数は、男性職員38.8年、女性職員39.3年で、男女の差異はないといってよい。

今後定年まで働ける職場環境と男女の職員の差異がないように努める。

(3) 職員一人当たりの年間の超過勤務時間及び年次有給休暇日数

平成26年度の超過勤務時間（選挙事務除く）は、一人当たり年間64.1時間となっている。また、年120時間以上の超過勤務を行う職員の割合は23.7%となっていることから、数値目標として、平成37年度までに3.7%引き下げ、20%以下とする。

また、職員の年次休暇の取得日数は、平成26年度の取得実績7.1日となっていることから、数値目標として平成36年度までに、1.9日引き上げ、9日以上とする。

(4) 管理的地位及び各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

平成27年度における管理的地位にある女性職員は1名であり、管理的地位にある職員全体に占める割合は8.3%で、低い水準にとどまっている。

また、役職段階別の女性職員の状況をみると、主事以下の職にある職員の割合が36.4%と高い一方で、主査職が28.6%、係長職が15.4%となっており、職位が上がるにつれてその割合が低くなる傾向にある。

上記のとおり女性職員の管理的地位への登用の推進が必要とされる中、将来的にはこうした職につく「候補者」である、副主幹及び係長級の職員に十分な職員がいないという状況からは、女性職員の管理的地位への登用を円滑に推し進めることができなくなることが想定される。

こうしたことから、女性職員について、管理的地位への登用と併せ、副主幹職及び係長職への登用も併せて推し進める。

管理的地位及び各役職段階別の女性職員の状況（平成27年度）

(人)

	管理職的地位			副主幹	係長	主査	主事等	総数	
	課長	参事	主幹						
総数	12	7	1	4	8	13	7	11	51
うち女性	1	0	0	1	0	2	2	4	9
女性比	8.3%			25.0%		15.4%	28.6%	36.4%	17.6%

女性職員の構成比				11.1%		22.2%	22.2%	44.5%
(参考) 男性職員の構成比	26.2%	16.7%	2.4%	7.1%	19.0%	26.2%	11.9%	16.7%

(5) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成17年度から平成26年度での10年間で、出産した女性職員1名(2度)のうち、育児休業を取得したのは1名(2度)であり、取得率は100%であった。他方、同期間中に配偶者が出産した男性職員9名のうち、育児休業を取得したのは0名であり、取得率は0%であった。

なお、女性職員は育児休業から復帰後に勤務の継続ができており、子を療育する職員の継続的な勤務を促進するという制度の目的を達成できているといえる。

今後も育児休業の取得率100%を目標とする。

また、男性職員による育児休業の取得が進んでいないという状況になっているので、平成37年度までに10年間で1名以上を目標とし、女性活躍の推進の観点から、この目標達成につながる取組を検討する。

(6) 男性職員の配偶者出産休暇等の休暇取得率及び平均取得日数

配偶者出産休暇は、職員が配偶者の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合に、2日の範囲で取得できる特別休暇で、平成17年度から平成26年度での10年間で休暇を取得した男性職員は延べ11名おり、取得率は100%であった。今後も、配偶者出産休暇の取得率100%を目標とする。

育児看護休暇は、小学校就学の始期に達する子を療育する職員が、その子の看護のため勤務しないことが相当であると認められる場合に、5日の範囲で取得することができる休暇で、平成26年度にこの休暇を取得した職員は4名おり、取得率は50%であった。今後10年間で取得率60%以上を目標とする。

育児参加休暇は、職員が配偶者の出産にあたり、出産予定日の前後8週間に、生まれてくる子又は小学校就学前の子の療育のために勤務しないことが相当であると認められる場合に、5日の範囲で取得することができる休暇であるが、本村では要望もなく制度化していない休暇である。今後、制度への要望等があれば検討していく。

5 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

4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、村議会、村監査委員、村選挙管理委員会、村農業委員会、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分析を行った結果、内閣府令に基づき、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 取組に関する基本的な考え方

本計画の目標の達成に向けての取組は、次の2つの考え方からなるものである。

- ① 女性職員の「すそ野」を広げる（子育て、介護等を行う女性職員が働き続けることができる環境整備）考え方で、仕事を続けたいと考える職員が辞めていくことなく、結婚や育児、介護などの様々な局面にあっても、長く働き続けることが可能となるような取組を進めていくことと、長く働き続けることによって、様々な職務上の経験を有し、職業人としての幅を持った人材の育成を進めていくことが必要となる。
- ② 意欲や能力のある女性職員を登用する（女性職員の活躍推進に向けたポジティブアクション）考え方で、意欲や能力のある職員の登用をどのように行っていくかについての取組や、意欲や能力の涵養をどのように行っていくのかについての取組が必要となる。

(2) 具体的な取組内容

- ① 女性職員の活躍に向けた総合的な支援
 - ア 女性職員の人事管理に関する総合調整や女性職員の活躍促進につながる施策の立案といった政策的な取組のほか、女性職員からの仕事と家庭の両立や将来のキャリア等に関する相談に対するワンストップ対応などの取組を、総務課においていつでも受け入れる体制とする。
 - イ 職員の意識改革や女性活躍に関する取組内容の充実を進める。
- ② 女性職員の登用等に関する取組
 - ア 女性登用の拡大につなげるため、意欲と能力のある女性職員について、結婚、出産、育児等の家庭環境による事情を個々の職員ごとに総合的に勘案し、人事上の配慮を行っていく。
 - イ 将来的な女性登用のすそ野を広げるため、所属ごとの職員の男女比率を点検することにより、これまで女性職員が配置されていない部署や女性職員が少ない部署への女性職員の配置を進めていく。

- ウ 将来の役付職員への登用に向けたキャリア形成を意識した異動や配置転換を進めていく。
- エ 主査級以下の若手女性職員を対象に、キャリア形成意識やリーダーシップの向上を図ることを目的とする研修を実施する。
- ③ ワークライフバランスの推進に関する取組
- ア 男性職員の育児休業取得促進に向けた取組を進めるため、効果的かつ具体的な方策について検討を進める。
- イ 育児休業を取得した女性職員の離職防止に向け、育児休業中の職員に対し、当該職員の所属における業務に関する話題や人事異動の状況、所属の近況などの情報提供を引き続き行っていくことで、育児休業中の女性職員の離職を防ぐ取組を継続する。
- また、より効果的、効率的な情報提供の方法や、職員からも近況報告や相談を受けるなど、双方向のコミュニケーションを行うことができるような手法を検討し、制度の充実を図る。
- ウ 職員のワークライフバランスの推進に向け、「働き方改革」に関する取組を次のとおり実施する。
- ・事務作業や会議・打合せの効率的な運営などの業務改善を進める。
 - ・時間外勤務の実績把握やデータの蓄積といった時間外勤務時間数の「見える化」などの取組により、時間外勤務を縮減する。
 - ・連続した日数の休暇取得を推奨するなどにより、年休等の取得を促進する。
 - ・子育てと仕事の両立をしやすい環境の整備に努める。
 - ・良好な職場環境づくりに向けた行動を人事評価に反映することなどを通じた管理職員の意識改革に努める。