

下北山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

令和3年4月1日  
 下北山村  
 下北山村議会事務局  
 下北山村教育委員会  
 下北山村選挙管理委員会

下北山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、下北山村、下北山村議会事務局、下北山村教育委員会、下北山村選挙管理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、令和3年4月1日から令和8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数値目標

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、下北山村特定事業主行動計画策定・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、下北山村、下北山村議会事務局、下北山村教育委員会、下北山村選挙管理委員会において、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。

【現状】

① 採用した職員における女性職員の割合

令和3年4月1日の新規採用職員数6名、そのうち女性は1人である。過去の採用を見てみると女性の採用試験受験者数、合格者数が年度によって人数が違うものの女性職員は増加傾向にある。

・過去5年間における採用試験受験者と採用職員の実績

区分		H28		H29		H30		R1		R2	
		受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者
一般事務職	男	19人	3人	23人	1人	20人	3人	21人	0人	12人	5人
	女	5人	1人	4人	3人	0人	0人	3人	0人	2人	1人
医療職	男	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
	女	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
計	男	19人	3人	23人	1人	20人	3人	21人	0人	12人	5人
	女	5人	1人	4人	3人	0人	0人	3人	0人	2人	1人

・職員数における女性職員の割合（令和2年4月1日現在）

全職員数	うち女性職員	女性職員比率
40人	17人	42.5%

② 育児・介護をしながら活躍できる職場環境の整備

家事や育児、家族の介護等の家庭責任の多くを女性が担っているのが現状であり、男性職員の家事や育児等への積極的参加は、女性職員の活躍推進のためにも不可欠である。男性が、家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性職員自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられる。このため、男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児・家事の参加のための取り組み等により男性職員の家庭生活への関わりを推進すること、男女を問わず、育児休業等の取得中や復帰後の各段階を通じて職員の状況に応じたきめ細かい対応や配慮を行うこと等により、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備する必要がある。

・男女別の配偶者出産休暇及び育児休業参加のための休暇の取得状況（令和2年4月1日現在）

		H28	H29	H30	R1	R2
該当職員	男	2人	0人	0人	0人	0人
	女	0人	1人	1人	0人	0人
配偶者出産休暇	男	2人	0人	0人	0人	0人
	女	—	—	—	—	—
育児休業	男	0人	0人	0人	0人	0人
	女	0人	1人	1人	0人	0人

※取得申請をした年度で人数を計上

令和2年度までに男性職員の育児休業取得者、配偶者出産・育児参加休暇取得者については、実績がない。

③ 平均した勤続勤務年数の男女の差異

・平均継続勤務年数（令和2年4月1日現在）

全職員	男性職員	女性職員
14年7ヶ月	15年1ヶ月	13年11ヶ月

継続勤務年数を見てみると、男性職員の平均15年1ヶ月に比べ、女性職員の方が13年11ヶ月と短い。大きな差異はないものの、平成28年度からの女性職員の採用に伴い、勤務年数が短いことが差異の要因と考えられる。

④ 配置・育成・登用等

女性職員の登用を阻害する要因として、模範となる先輩職員が少ないことが考えられる。キャリア形成を図るために、能力・意欲向上のための研修に参加させること、他市町村の事例等を通じて、女性職員の意欲向上、計画的な育成やキャリア形成支援に努めることが重要である。

・管理職的地位にある職員に占める女性割合

区分	H28	H29	H30	R1	R2
女性管理職員数	0人	0人	0人	1人	1人
全管理職員数	6人	6人	7人	7人	6人
女性の割合	—	—	—	14.3%	16.7%

※医療職、保育職、技能労務職を除く。

・各役職段階に占める女性職員の割合

区分	H28	H29	H30	R1	R2
係長相当職以上の職員数(女性)	2人	2人	2人	1人	1人
係長相当職以上の職員数(全体)	7人	8人	9人	6人	6人
女性の割合	28.6%	25.0%	22.2%	16.7%	20.0%

※管理職、医療職、保育職、技能労務職を除く。

本村における管理的地位にある女性職員は少なく、男性職員の登用が多く見られる。係長相当職以上の女性職員数については、令和2年度の割合は20.0%と低い状況にある。

② 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

長時間の超過勤務が継続することは、職員の心身の健康及び福祉に害を及ぼすこととなる。また超過勤務は、家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となるものである。職員が十分な能力を発揮できるよう、男女を通じて超過勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの生産性を高め組織の競争力を高めることにも貢献するものであることから、これまでの価値観・意識を大きく改革するとともに、職場における仕事の抜本的な改革を進めることが重要である。

・職員一人あたりの各月ごとの超過勤務時間（令和元年度実績）

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
一人当たり 超過時間	1.87	1.63	2.26	2.33	3.97	5.07	6.02	3.33	4.09	3.03	4.04	5.00

・年次休暇の平均取得時間（令和元年度実績）

全職員	うち男性職員	うち女性職員
7日1時間	5日4時間	10日3時間

本村における一人あたりの各月ごとの超過勤務時間は、表のとおりである。平均は3.5時間程度となり決して多いとは言えないが、職種間に偏りが見られるため人員の配置や機構など抜本的な見直しが必要である。

年次休暇の取得率は、全職員で7日1時間となっており少ない傾向にあるため、年次休暇の取得促進を図る必要がある。

## 【数値目標】

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、この目標は下北山村、下北山村議会事務局、下北山村教育委員会、下北山村選挙管理委員会において、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。

### ① 女性職員の雇用促進

- ・ 職員に占める女性割合を令和2年度の実績（42.5%）を鑑みて、40%を下回ることはないようにする。

### ② 管理的地位への女性職員の登用

- ・ 管理的地位にある職員への女性の登用の拡大を図る。
- ・ 令和2年度までに、管理職を除く係長相当職以上の女性職員の割合を、令和2年度の実績（20%）より5%以上引き上げ、25%以上とする。

### ③ 休暇取得の促進

- ・ 課内会議等の場において、定期的に休暇の取得促進を喚起し、職場の意識改革を行う。

### ④ 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

- ・ 職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図る。

### ⑤ 妊娠中及び出産における配慮

- ・ 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている、特別休暇の制度について周知徹底を図る。
- ・ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。
- ・ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として超過勤務を命じないこととする。

### ⑥ 男性職員の育児休業取得の促進

- ・ 制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇を取得しやすいよう、育児休業等の制度について職員への周知徹底を図る。