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

（平成２８年３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、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

平成27年4月1日の新規採用職員数は5名、そのうち女性は0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、合格者数が少ないため本村における同年度の女性職員の割合は34.1%となっている。

・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		H23		H24		H25		H26		H27	
		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	13人	1人	2人	0人	28人	1人	23人	4人	17人	5人
	女	3人	0人	0人	0人	2人	0人	3人	1人	1人	0人
医療職	男	0人	0人	0人	0人	1人	1人	1人	0人	0人	0人
	女	0人	0人	1人	1人	1人	0人	1人	1人	0人	0人
計	男	13人	1人	2人	0人	29人	2人	24人	4人	17人	5人
	女	3人	0人	1人	1人	3人	0人	4人	2人	3人	0人

・職員数における女性職員の割合（平成27年4月1日現在）

全職員数	うち女性職員	女性職員比率
44人	15人	34.1%

② 育児・介護をしながら活躍できる職場環境の整備

職場では、いまだに育児・家事・介護等の家庭責任のために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい風土がある。今後、少子高齢化により、男女ともに親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加すると思われる。また男性が、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、管理的地位にある職員等に対する意識啓発のための取り組みや男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児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。

・平均継続勤務年数（平成27年4月1日現在）

全職員	男性職員	女性職員
17年9ヶ月	18年6ヶ月	16年9ヶ月

・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成27年4月1日現在）

区分	育児休業対象者	育児休業中	復帰者	取得率	平均取得時間
男	—	—	—	—	—
女	—	—	—	—	—

・男性職員の配偶者出産休暇及び育児休暇参加のための休暇の取得状況

平成27年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員(ア)	配偶者出産休暇を取得した職員数(イ)	育児参加のための休暇を取得した職員数(ウ)	配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した職員数(エ=イ+ウ-両休暇とも取得した職員数)	配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて5日以上取得した職員数(オ)
0人	0人	0人	0人	0人

継続勤務年数を見てみると、男性職員の平均18年6ヶ月に比べ、女性職員の方が16年9ヶ月と短い。大きな差異はないものの、これは平成23年度まで女性職員の採用がほとんどなく、平成24年度からの採用により、勤務年数の短い女性職員が数名いることが要因と考えられる。

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 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	H23	H24	H25	H26	H27
女性管理職員数	0人	0人	0人	0人	0人
全管理職員数	9人	9人	8人	8人	8人
女性の割合	—	—	—	—	—

※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	H23	H24	H25	H26	H27
係長相当職以上の職員数(女性)	3人	3人	3人	2人	2人
係長相当職以上の職員数(全体)	9人	7人	8人	10人	11人
女性の割合	33.3%	42.9%	37.5%	20%	18.2%

※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職員に占める女性職員はなく、男性職員のみの登用が見られる。係長相当職以上の女性職員数については、平成27年度の割合は18.2%と非常に低い状況にある。

④ 時間外勤務時間

女性職員が活躍できる職場を作るには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠である。中でも長時間勤務は、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。

時間に制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、男女を通じて長時間勤務を是正し、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時間外勤務時間（平成２６年度実績）

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
一人当たり時間外勤務時間	6.32	4.32	4.73	6.25	3.5	4.46	4.82	3.38	17.35	2.67	2.64	3.56

・年次休暇の平均取得時間（平成２７年度実績）

全職員	うち男性職員	うち女性職員
9日7時間	9日8時間	10日8時間

本村における一人あたりの各月ごとの時間外勤務時間は、表のとおりである。12月が最も多く17.35時間となっているが、これは国政選挙が行われたためである。国政選挙を除いた平均は4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9日7時間となっており、決して多いとは言えず、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

- 平成32年度までに、職員に占める女性割合を平成27年度の実績（34.1%）より5%程度引き上げ40%を目標とする。

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。
- 平成32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、平成27年度の実績（18%）より10%以上引き上げ、28%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 妊娠中及び出産における配慮

- 母性保護及び母性健康管の理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、原則として時間外勤務を命じないこととする。

⑤ 男性職員の育児休業取得の促進

- 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、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。