

産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31日
産山村
産山村議会
産山村教育委員会

産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、産山村、産山村議会、産山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

産山村では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、産山村特定事業主行動計画委員会を設置し、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。

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、産山村、産山村議会、産山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、産山村、産山村議会、産山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、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

【1】 採用関係

①取り組みを進めていく上での視点

採用者に占める女性職員の割合は、事業主ごとに様々であるが、公務部門においては、多くの女性が活躍できるよう、その入口となる女性職員の採用の拡大は当然ながら重要である。

公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験の女性受験者・合格者の拡大に向け、職務・職員の魅力等を伝えるための積極的な広報活動を実施する必要がある。

あわせて、多様な人材確保等の観点から、育児等を理由に中途退職した女性が再度公務において活躍できる取り組みを進めることも重要である。

②現況の分析

過去の採用人数

区分	H24年度(一次)		H24年度(二次)		H25年度		H26年度		H27年度		合計		
	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	受験者	採用者	
一般事務職	男	2	0	23	3	7	3	8	3	1	0	41	9
	女	0	0	2	0	2	1	6	2	1	0	11	3

女性職員の割合 (平成27年4月1日現在)

区分	全職員数(人)	うち女性	女性職員比率(%)
計	46	12	26.0

本村における女性職員の比率は、26.0%と少ない状況にある。また、20代の女性職員の割合が少なく、その背景には女性の受検者数が低いことが原因だと考えられる。

③今後の取組み

平成28年度より、ホームページ等で積極的にPRを行う。

平成32年度までに、仕事と子育てに励む女性職員を紹介し、女性が安心して働ける場所であることをホームページ等で公報を行う。

④数値目標

平成32年度までに女性職員の比率を30%以上にする。

女性の採用割合を、30%で持続する。

【2】配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

①取り組みを進めていく上での視点

女性職員の登用を阻害する要因として、育児による時間制約等により十分な職務経験が蓄積できないこと、ロールモデルとなる先輩職員が少ないこと等が考えられる。

キャリア形成を図るために、職域拡大等による多様な職務機会の付与や、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。

②現状と分析

役職別在職状況（平成27年4月1日現在）

区分			
	総数（人）	うち女性（人）	女性比率（%）
村長部局課長級	7	0	0.0
議会課長級	0	0	0.0
教育委員会課長級	1	1	100.0
管理職計	8	1	12.5
村長部局補佐級	1	0	0.0
議会補佐級	0	0	0.0
教育委員会補佐級	0	0	0.0
課長補佐級計	1	0	0.0
村長部局主幹・係長級	11	2	18.1
議会主幹・係長級	1	0	0.0
教育委員会主幹・係長級	2	1	50.0
主幹・係長級	14	3	21.4
合計	23	4	17.4

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1名で、女性比率は12.5%と低い状況である。課長補佐級に占める女性比率は0%と非常に低く、係長級に占める女性比率は21.4%となっている。管理的地位にある職員の女性割合を高めるためには、より下位クラスの人材プールを計画的に形成することが求められる。

③今後の取組み

平成 28 年度より、女性職員に積極的に研修等を促し、研修等に参加しやすい職場環境づくりに努める。

平成 29 年度より、人事評価制度において自身の仕事に対する目標設定等を行うことにより女性職員のスキルアップを図る。また、課長等の面談により出産・子育て等の個々の女性職員の事情に応じて個別に育成方針を立てるなど、柔軟な人事プランを作成する。

④数値目標

平成 3 2 年度までに係長級職以上の女性職員の人数を 6 名に増やす。

【3】長時間勤務関係

①取り組みを進めていく上での視点

女性職員が活躍できる職場を作るためには、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、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・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。

②現況の分析

職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（平成 26 年度実績）

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
一人当たり超過勤務時間	22.8	2.8	22.5	18.9	11.2	4.9	4.1	5.5	8.0	6.0	3.2	3.8

年次休暇の平均取得時間（平成 27 年実績）

全職員	うち男性職員	うち女性職員
7日6時間	8日0時間	6日0時間

本町における一人当たりの各月ごとの超過勤務時間は、表のとおりである。4月が最も多く 22.8 時間となっている。平均すると 9.4 時間程度となる。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、7日と6時間となっている。

③今後の取り組み

平成 29 年度より、毎週水曜日のノー残業デーの取り組みを推進し、早期退庁を勧奨する。

平成 28 年度より、職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図る。

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。

平成 28 年度より、ワーク・ライフ・バランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した人事評価を実施する。

④数値目標

平成 32 年度までに、年次休暇の平均取得時間を 10 日以上にする。

【4】家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境

①取り組みを進めていく上での視点

仕事と家庭の両立支援制度の導入は進んでいるものの、職員が当該制度を利用しながらワーク・ライフ・バランスを実現しつつ職場において活躍していくためには、いまだに障害がある場合も多い。

職場では、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。これからの急速な少子高齢化の時代においては、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。また、男性が家事・育児・介護等の多様な経験をすることは、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、育児参加のための休暇等の取得促進等により、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

両立支援制度の利用時、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。

②現状と分析

平均継続勤務年数（平成 27 年 4 月 1 日現在）

職員全体	男性職員	女性職員
16年6ヶ月	17年3ヶ月	14年9ヶ月

男女別の育児休業者数（過去3年）

	育児休業対象者	育児休業中	復帰者	取得率	平均取得期間
男	3	0	1	33.0	2ヶ月
女	2	0	2	100.0	11ヶ月

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男性職員数 (A)	配偶者出産休暇を取得した職員数 (B)	育児参加のための休暇を取得した職員数 (C)	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 (D=B+C-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 (E)
1	0	0	0	0

女性は育児休業を取得しても、仕事の都合上1年以内に復帰する場合がある。また、男性はなかなか育児休業を取りにくい環境にあるので、女性が十分育児休暇をとれ、男性が育児に参加できるような職場環境に取り組むことが大切である。

③今後の取組み

平成 28 年度より育児休業等を利用したことのみによって、昇格・昇給に不利益とならないよう取り扱う。

平成 28 年度より、出産を控えている全ての職員に対して、管理職員により

面談を行い育児休業等の活用促進を行う。また、育児休業等からの円滑な復帰に資する所属現場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。

④数値目標

平成32年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を5パーセント以上にする。