

西郷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を次のとおり公表する。

平成28年5月26日

西郷村長 佐藤正博
西郷村教育委員会教育長 鈴木且雪

西郷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

西郷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、西郷村長部局、西郷村教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

法では、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢社会の進展、国民の需要の多様化、その他の社会情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現を目的とし、次の基本原則を掲げている。

- (1) 男女間の格差の実情を踏まえ、女性に対する採用、教育訓練、昇進等の機会の積極的な提供・活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行の影響への配慮が行われること。
- (2) 必要な環境整備等により、職業生活と家庭環境の円滑かつ継続的な両立を可能にすること。
- (3) 本人の意思が尊重されること。

これらを踏まえ以下本村の計画を次のとおり定める。

1. 計画期間

法は平成28年4月1日から平成38年3月31日までの時限立法である。本計画は前半である平成33年3月31日までの概ね5年間を計画期間とする。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制等

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、総務課が主管となり、教育委員会事務局等との連携のもと、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・評価等を必要に応じ行うこととする。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び目標達成のための取組等

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）第2条に基づき、村長部局、村教育委員会等の女性職員の職業生活における状況を把握し、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、以下の目標を設定し、取組を実施する。

(1) 女性職員の採用

平成24年度から平成28年4月までの5年間において本村では41人を正規職員として採用しているが、そのうち女性は11人となっており、割合は26.8%となっている。その職種においては6人が保健師、保育士であり女性採用者の半数以上を占めているがこれは職種による受験者性別の偏りも反映している。一般行政職（大卒程度及び高卒程度）の採用においては男性28人に対して女性は6人、率にすると17.6%と低い状況であるが、受験者に占める女性の割合が31.4%であり、また、本村の規模自体が小さく、わずかな人数で大きく数字が変わってくることも女性の割合が低い一因となっている。しかし、今後さらに多様化する社会ニーズに対応し、行政運営にも積極的に女性の視点を入れる必要があることから、受験状況にもよるが継続的な女性採用を行っていく必要がある。そのため以下の取組を行う。

<取組>

- ・本計画の公表により職員採用に関して必要な情報を示し、問い合わせに応じる。
- ・一般職、専門職にかかわらず、性別による固定的役割概念を取り払う。
- ・性別を問わず能力により正職員を採用する。

〔 目標：これらの取組を通じて平成28年度から32年度までの一般行政職の女性職員の採用割合を過去5年間の17.6%から25.0%以上に引き上げる。 〕

(2) 女性職員のキャリアアップ支援

本村の正規職員の構成は、平成27年4月時点において女性職員が35.9%となっている。男性職員の多くが一般職であるのに対して、女性職員は保育士、幼稚園教諭、保健師、栄養士、労務職が半数以上となっており、56人中29人を占めている。職位別に見ると、本村で管理職と位置づける主幹以上の職員は男性23人に対して女性は3人とどまり、課長補佐から係長クラスにおいては男性30人に対して女性は13人となっている。中間層の役職の女性割合は30.2%と男女の構成比よりも若干低い状況でもあるが、係長昇命までの到達年数において男女間には大きな差が見られる。これは、出産、子育てが影響している場合もあるが男性向きの職務という役割概念もある。一方、平成27年度の昇格に関する職員調査では「機会があれば昇格したい。」とする割合が、男性28.0%に対して、女性は6.4%と低く、意識は大きく乖離する。しかし、女性の「その他」の意見には「能力による昇格とすべき」との意見もあり、これに関しては主査までは同等の年数で昇格しながらも係長昇命の到達年数に男女間で大きな差が生じていることもあり、格差感を反映しているものと

思われる。今後の政策の立案・作成においては男性のみならず女性の視点を反映させ、様々な角度からのマネジメントを要することから、女性職員のキャリアアップへ繋ぐ意識の底上げが必要である。そのため、以下のような取組により女性職員の支援を行う。

<取組> 平成28年度より実施

- ・各職位での男女間の格差を解消していく。
- ・人事評価等を基に女性一般職の中間管理職への登用を早める。
- ・希望も考慮し、専門職から一般職への配置転換を行う。
- ・各職位において女性職員に対して必要な研修機会を提供する。

〔 目標：これらの取組を通じて、平成32年度までに、管理的地位にある女性職員の割合を、平成27年度の実績11.5%から15.0%以上にする。 〕

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にすることは、親子双方にとって重要である。本村では産前産後の休暇及び配偶者の出産休暇はほぼ全員が取得しているものの育児休業の取得は対象者の事情により異なる。平成23年から27年度において育児休業を取得した女性職員は10人、14件であるが男性が配偶者の出産で取得した育児休業はない。これらの制度の運用には回りの職員の理解、代替職員の配置等が不可欠である。よって出産後の女性職員、配偶者を支援するため、全ての男性職員が取得できる子どもが生まれた時の配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児休業等について周知し、これら休暇等を取得することについて、職場の理解が得られるための環境づくりを行う。

<取組> 平成28年度より随時実施

- ・男性の育児休業取得等の促進に向けて、意識改革や職場マネジメントを周知する。
- ・育児休業中の育児休業手当金の支給等、経済的な支援措置について周知を行う。
- ・特別休暇の内容を周知するとともに、希望する職員が休暇を取得しやすい職場環境の整備に努める。
- ・業務の状況により育児休業取得職員の代替職員の配置を行う。

〔 目標：これらの取組を通じて、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等の取得をさらに促進する。 〕

(4) 年次休暇の取得の促進

職員がいきいきと活躍する組織となるためには、性別を問わず全ての職員が仕事と生活を調和できるワークスタイルが必要となる。また、余暇を楽しみ、仕事以外の様々な活動を通じて職員自身が多様な価値観を得ることは、多面的な視点から仕事を進めるうえでも重要となる。平成27年度において当該年度で退職した職員を除き年次有給休暇の取得状況を見る

と、全体の平均では11.8日となっており、男女別、職位別平均でも1日前後の差であった。しかし、各課等の平均を出すと課等の状況、職員の担当業務等により6.5日から20.1日と大きな差が出ており、個々人では取得0の職員も見られた。各課単位ではサンプル数が少ないための大きな差も出るが、各職員の担当業務量による違いもある。これらを勘案し均衡を図っていくため、以下の取組等により年次休暇の取得の促進を行う。

<取組> 平成28年度より随時実施

- ・職務分担を考慮し年次休暇の取得推進を図るよう会議等で職員へ周知する。
- ・連続での年次休暇取得、また、休日の前後で連続となる年次休暇の取得を推進する。
- ・管理職員は自ら率先して年次休暇を取得する等、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努める。

〔 目標：これらの取組を通じて、平成32年度までに職員の年次休暇の平均取得日数を、平成27年の平均実績11.8日から14.0日以上とする。 〕

(5) 時間外勤務の縮減

長時間の時間外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になる。また、仕事と生活の調和、職員の士気の確保、人材の確保等の観点からも時間外勤務の縮減に取り組むことの重要性はますます高まっている。平成27年度の状況を見ると、代休措置も含めて超過勤務時間は対象職員平均で年間197時間となっており、男性の平均では220時間、女性の平均では159時間である。年度替えの3月から6月が繁忙期となり、年々業務量が増加する中で取り組んできた職員削減の影響も要因となっているが、東日本大震災、福島第一原子力発電所の事故に伴う業務処理や人員配置、また、制度改正等への対応などが超過勤務の時間数を押し上げている。今後震災関連の業務は逡減すると思われることから、以下のような取組を通じて時間外勤務の縮減に努める。

<取組> 平成28年度より随時実施

- ・事務配分等の均衡確保など、男女双方が働きやすい環境を整備する。
- ・所属長は、職員の時間外勤務の状況等を的確に把握した上で個々の職員に対し指導するなど、時間外勤務のできる限りの縮減に努める。
- ・小学校の始期に達するまでの子を育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するため時間外勤務及び深夜勤務の制限の制度について周知する。
- ・短時間での業務処理が可能となるよう研修などを通じて職務能力の向上を図る。
- ・ノー残業デイの取組を推進する。

〔 目標：これらの取組を通じて、平成32年度までに、時間外勤務の年間平均時間を平成27年度対比で90%以内にする。 〕

(6) 中途退職者への支援

住民ニーズの多様化、業務の複雑化などに負担を感じる職員も多く、心身の不調を理由に退職を選択する職員も見られる。また、高齢化の進展に伴い家族の介護は今後ますます増えることも想定され、その役割の多くを担っているのが女性でもあることも実情と思われる。平成23年から27年までの5年間の正規職員の退職者は38人であるが、女性退職者16人のうち定年前退職は半数の8人、50%に達し、男性の2人、9%に比べ大きな差が出ている。また、その8人のうち5人は心身の不調、介護を理由としている。培った経験、蓄積を活かし女性活躍に繋ぐためにも女性が働き続けることができる環境の整備が必要である。そのため、以下の取組を行う。

<取組> 平成28年度より随時実施

- ・メンタルヘルスに関する研修会、講習会などへの女性参加の機会を増やす。
- ・該当者と思われる職員には給与、介護休業など制度の説明を行う。
- ・担当部署、分担業務、超過勤務等へ必要な配慮を行う。
- ・総務課を窓口として随時相談を受ける。

目標：これらの取組を通じて、平成28年度から32年度までの女性退職者のうち心身の不調、介護を理由とする中途退職者の比率を40%以下とする。

資料

1 職員構成等

正規職員構成（平成27年4月現在、再任用を除く。）

	男性	女性	計
正規職員数	100人（64.1%）	56人（35.9%）	156人
平均年齢	40.8歳	42.9歳	41.6歳
平均勤続年数	15.0年	18.5年	16.3年

女性職員の職種区分等

	一般職	保育士、教諭	保健師、栄養士	労務職	計
人数	27人	16人	6人	7人	56人
割合	48.2%	28.6%	10.7%	12.5%	100%

職位別職員数（27年度、再任用を除く。）

職名	参事	課長	主幹	課長補佐	専門主査
男性	5	12	6	13	2
女性	—	—	3	3	5
計	5	12	9	16	7
職名	係長	主任主査	主査	係員	合計
男性	15	2	10	35	100
女性	5	13	13	14	56
計	20	15	23	49	156

係長職以上の学歴別男女区分及び係長到達年数

	院卒・大学卒	短大卒	専門学校	高校卒	合計
男性	41人	3人	1人	8人	53人
構成比	77.4%	5.7%	1.9%	15.1%	100%
到達年数	15.8年	16.9年	19.8年	17.4年	
女性	4人	5人	4人	3人	16人
構成比	25.0%	31.3%	25.0%	18.8%	100%
到達年数	23.3年	26.2年	27.0年	26.3年	

2 意識調査

職種に関する意識 (27年末職員調書回答者)

	専門的職種希望	総合的職種希望	計
男性	30人	39人	69人
比率	43.5%	56.5%	100%
女性	20人	11人	31人
比率	64.5%	35.5%	100%
全体	50人	50人	100人
比率	50.0%	50.0%	100%

昇格に関する意識調査

	機会により 昇格したい	年功序列で 昇格したい	現職位の ままを希望	降格を希望	その他	合計
男性	23人	32人	16人	2人	9人	82人
比率	28.0%	39.0%	19.5%	2.4%	11.0%	100%
女性	3人	9人	24人	1人	10人	47人
比率	6.4%	19.1%	51.1%	2.1%	21.3%	100%
全体	26人	41人	40人	3人	19人	129人
比率	20.2%	31.8%	31.0%	2.3%	14.7%	100%

3 職員採用の状況

正規職員採用人数

単位：人

年度 性別	24年度	25年度	26年度	27年度	28年 4月現在	合計
男性	8	7	6	5	4	30
女性	1	0	4	3	3	11
合計	9	7	10	8	7	41

職種別採用者数及び受験者数（平成24年～28年4月）

職種	項目	採用者数及び男女比			受験者数及び男女比		
		計	男性	女性	計	男性	女性
一般職大卒程度		31人	25人	6人	289人	204人	85人
		100%	80.6%	19.4%	100%	70.6%	29.4%
一般職高卒程度		3人	3人	0人	39人	21人	18人
		100%	100%	0%	100%	53.8%	46.2%
土木・建築職		1人	1人	0人	12人	9人	3人
		100%	100%	0%	100%	75.0%	25.0%
保健師・保育士		6人	1人	5人	30人	2人	28人
		100%	16.6%	83.3%	100%	6.7%	93.3%
合計		41人	30人	11人	370人	236人	134人
		100%	73.2%	26.8%	100%	63.8%	36.2%

4 超過勤務の状況

月別男女別平均超過勤務時間（27年度、対象者121名）

単位：時間

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
男性平均	22.5	19.5	19.9	16.0	14.0	18.3
女性平均	17.2	13.3	17.1	15.0	13.9	16.8
合計平均	22.5	19.5	19.9	16.0	14.0	18.3
月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
男性平均	13.9	12.6	10.7	16.7	11.8	20.4
女性平均	12.3	11.3	11.4	10.0	9.4	17.2
合計平均	13.9	12.6	10.7	16.7	11.8	20.4

年間超過勤務課等別平均 (27年度、対象者121人)

単位：時間

A 148.7 121.0 213.3	E 469.5 469.5 —	I 147.3 151.2 122.0	M 75.1 71.3 102.0	Q 110.3 — 110.3
B 105.2 122.8 35.0	F 265.0 265.0 —	J 7.5 — 15.0	N 227.0 199.0 225.0	R 301.6 360.8 153.5
C 229.8 357.6 300.8	G 185.2 212.6 48.0	K 249.7 210.0 249.0	O 49.0 49.0 —	全体197.8 220.6 159.3
D 156.0 122.9 131.9	H 198.5 155.3 501.0	L 118.8 — 118.8	P 185.8 227.3 123.5	課等内平均 うち男性平均 うち女性平均

5 年次休暇の取得等状況

課等別年次休暇平均取得日数 (27年)

単位：日

A課 10.2	E 12.9	I 14.1	M 16.0	Q 20.1
B 12.3	F 10.5	J 9.9	N 16.3	R 15.5
C 9.7	G 15.2	K 7.8	O 14.0	S 6.5
D 13.3	H 13.5	L 14.4	P 11.3	T 10.1

※ 各課等は前表のA、B・・・標記とは異なる。

職位・男女別年次休暇平均取得日数 (27年)

職 位	男 性		女 性		合 計	
	対象者数	取得日数	対象者数	取得日数	対象者数	取得日数
課長・主幹	19人	13.5日	2人	9.0日	21人	13.1日
課長補佐～係長	30人	12.6日	13人	12.2日	43人	12.5日
主任主査～係員	46人	10.1日	41人	12.3日	87人	11.1日

6 特別休暇等の状況（23年度～27年度）

育児休業	女性	10人	14件	男性	0人	計	10人	14件	
介護休業	女性	2人	2件	男性	0人	計	2人	2件	
療養休暇	女性	5人	6件	男性	4人	4件	計	9人	10件

7 退職者の状況（23年度～27年度）

男性 22人 女性 16人 計 38人

うち定年前退職者数

男性 2人 女性 8人 計 10人

心身故障 4人（男2 女2） 介護・子育て 3人（女3） その他 3人（女3）