

普代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 4 年 2 月 1 日
普代村
普代村議会
普代村教育委員会
普代村選挙管理委員会
普代村農業委員会
普代村監査委員

普代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 19 条に基づき、普代村、普代村議会、普代村教育委員会、普代村選挙管理委員会、普代村農業委員会、普代村監査委員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 4 年 4 月 1 日から令和 9 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

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、普代村特定事業主行動計画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。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第 19 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、村長部局、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局、監査委員事務局において、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、改善すべき状況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、村長部局、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局、監査委員事務局において、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。

②現況の分析

●過去3年間における採用試験受験者と採用職員の実績

区 分		平成30年度		令和元年度		令和2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
一般事務職	男	3	2	8	4	1	1	12	7
	女	0	0	2	0	0	0	2	0
保育士	男	0	0	0	0	0	0	0	0
	女	0	0	1	1	0	0	1	1
保健師	男	0	0	0	0	0	0	0	0
	女	1	1	0	0	0	0	1	1
栄養士	男	0	0	0	0	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	1	1	1	1
社会福祉士	男	0	0	1	0	0	0	1	0
	女	1	0	0	0	1	0	2	0

●職員の女性の割合（令和3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	56	14	25.0

※医師、歯科医師を除く。

●一般事務職員の女性の割合（令和3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	5	10.9

※保育士、医療職を除く。

本村における令和3年4月1日現在の女性職員の割合は、25.0%という状況である。しか

し、一般事務職の割合を見ると、10.9%と低い結果であった。その背景には、ここ数年、女性の採用試験受験者が少なく、採用した職員に占める女性職員の割合が低いことが考えられる。

③今後の取り組み

令和4年度より、仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介など、女性が活躍できる職場であることを就職情報サイト等で広報する。

令和4年度より、女性職員との意見交換の場を設け、女性が働きやすい職場環境の整備に努める。

④数値目標

令和8年度までに、女性の採用試験の受験者数を、令和2年度の実績（0人）より3人引き上げ、受験者総数に占める女性割合を30%以上にする。

令和8年度までに、採用者の女性割合を、令和2年度の実績（0%）より20%以上引き上げ、2割以上にする。

令和8年度までに、一般事務職員に占める女性割合を、令和2年度の実績（10.9%）より9.1%引き上げ、20%以上にする。

【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現況と分析

●一般事務職における役職別在職状況（令和3年4月1日現在）

区分	総数（人）	うち女性 （人）	女性比率 （%）	うち一般行政職		
				総数（人）	うち女性（人）	女性比率（%）
村長部局課長級	7	0	0.0	7	0	0.0
議会課長級	1	0	0.0	1	0	0.0
教育委員会課長級	1	0	0.0	1	0	0.0
選管会課長級	—	—	—	—	—	—
農委課長級	—	—	—	—	—	—
監査委課長級	—	—	—	—	—	—
管理職計	9	0	0.0	9	0	0.0
村長部局補佐級	2	0	0.0	2	0	0.0
議会補佐級	—	—	—	—	—	—
教育委員会補佐級	1	0	0.0	1	0	0.0
選管会補佐級	—	—	—	—	—	—
農委補佐級	—	—	—	—	—	—
監査委補佐級	—	—	—	—	—	—
課長補佐級計	3	0	0.0	3	0	0.0
村長部局係長級	11	1	9.1	11	1	9.1
議会係長級	—	—	—	—	—	—
教育委員会係長級	2	2	100.0	1	1	100.0
選管会係長級	—	—	—	—	—	—
農委係長級	—	—	—	—	—	—
監査委係長級	—	—	—	—	—	—
係長級	13	3	23.1	12	2	16.7
合計	25	3	12.0	24	2	8.3

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0名(0.0%)であり、課長補佐級についても0名(0.0%)であった。係長級に占める女性比率は、全体で3名（23.1%）であり、うち一般行政職は2名（16.7%）となっており、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今後の取り組み

令和4年度より、女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置するよう検討する。

令和4年度より、係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。

④数値目標

令和8年度までに、管理的地位にある職員に占める割合を、10%以上にする。

令和8年度までに、係長相当職以上の女性の割合を30%以上にする。

【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（令和2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	8	7	9	5	7	5	8	7	7	7	7	7

●年次休暇の平均取得時間（令和2年実績）

全職員	うち男性職員	うち女性職員
8.5日	7.6日	11.5日

本村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。平均すると7時間程度となり決して多いとは言えない。しかしながら、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、8.5日となっている。また、男性職員の育児休業取得については、

実績がない。

③今後の取り組み

令和4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。

令和4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。

令和4年度より、年次休暇の取得促進を図り、各職員への周知を行う。

令和4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

令和8年度までに、年次休暇の平均取得日数を13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の整備

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現況と分析

●平均継続勤務年数（令和3年4月1日現在）

職員全体	男性職員	女性職員
14.9年	16.6年	9.7年

●男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（令和4年1月1日現在）

	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	0	0.0	—
女	1	1	0	100.0	—

●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

令和3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)
2	0	0	0	0

継続勤務年数を見てみると、男性職員の平均16.6年に比べ、女性職員の方が勤務年数が短いことがわかる。これは、中間層から高齢層における女性職員の割合が少なく、世代間における均等的な採用がなされていない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今後の取り組み

令和4年度より、組織として、イクメン・イクボスなど男性職員の育児参画を推進する。

令和4年度より、出産を控えている全ての男女に対し、管理職員（又は人事部局）による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進を行う。

令和4年度より、育児休業等の両立支援制度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。

令和4年度より、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資す

るため、所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。

令和4年度より、男性の育児休業取得に向けて、制度促進を実施する。

④数値目標

令和8年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を5%以上にする。

令和8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の取得割合を10%以上にする。

用語の解説

●ロールモデル

役割を担うモデル。模範。手本。

●ワーク・ライフ・バランス

「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる」ことを指す。

●イクメン

育児に積極的な男性。

●イクボス

男性の従業員や部下の育児参加に理解のある経営者や上司。