

玉川村における
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29年1月 改訂

玉川村

目次

1	計画の策定主体	1
2	計画期間	1
3	女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等	1
4	女性職員の活躍に向けた数値目標	2
	(1) 採用した職員に占める女性職員の割合	2
	(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）	2
	(3) 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	3
	(4) 管理的地位及び各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	3
	(5) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間	4
	(6) 男性職員の配偶者出産休暇等の休暇取得率及び平均取得日数	4
5	女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組	5
	(1) 取組に関する基本的な考え方	5
	(2) 具体的な取組内容	5

1 計画の策定主体

この計画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、平成28年3月に策定した計画を改訂し、次の各策定主体が連名により策定するものである。

【策定主体】

玉川村長
玉川村議会議長
玉川村代表監査委員
玉川村選挙管理委員会
玉川村農業委員会
玉川村教育委員会

2 計画期間

本計画の期間は、平成29年4月1日から平成39年3月31日までの10年間とする。

なお、国の定めた事業主行動計画策定指針において、平成29年度から平成38年度までの10年間を、各事業主の実情に応じておおむね2年間から5年間程度に区切るとともに、定期的に計画の進捗を検証しながらその改定を行うこととする。

3 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、玉川村特定事業主行動計画に基づき、定例庁議において、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。

4 女性職員の活躍に向けた数値目標

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、村、村議会、村監査委員、村選挙管理委員会、村農業委員会、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、村、村議会、村監査委員、村選挙管理委員会、村農業委員会、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、内閣府令に基づき、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

（1）採用した職員に占める女性職員の割合

平成19年度から平成28年度までの10年間に採用した職員の合計は18名で、男女の内訳は、男性職員10名（55.6%）、女性職員8名（44.4%）になっており、その前の10年間（平成7年度から平成18年度）に採用した職員の合計は15名で、男女の内訳は、男性職員12名（80%）、女性職員3名（20%）になっている。

直近10年間の採用した職員に占める女性職員の割合は高くなっているので、今後10年間の数値目標は、採用者の女性割合を、直近10年間の実績（44.4%）同等の4割以上とする。

（2）平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

平成18年度から平成27年度までの10年間で退職した職員の合計は、26名で、男女の内訳は、男性職員14名（53.9%）、女性職員12名（46.1%）になっている。

この間の26名全員が定年退職又は勸奨退職となっており、継続勤務年数は、男性職員37.6年、女性職員38.3年で、男女の差異はないといってよい。

今後も定年まで働ける職場環境と男女の職員の差異がないように努める。

(3) 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

平成27年度の超過勤務時間（選挙事務及び米全量全袋検査を除く）は、一人当たり年間90.3時間となっている。また、年100時間以上の超過勤務を行う職員の割合は22%となっていることから、数値目標として、平成38年度までに2%引き下げ、20%以下とする。

また、職員の年次休暇の取得日数は、平成27年度の取得実績9.5日となっていることから、数値目標として平成37年度までに、1.5日引き上げ、11日以上とする。

(4) 管理的地位及び各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

平成28年度における管理的地位にある女性職員は4名であり、管理的地位にある職員全体に占める割合は23.5%と、低い水準にとどまっている。

また、役職段階別の女性職員の状況をみると、主事以下の職にある職員の割合が45.0%、主査が8.3%、係長が30.8%、主任主査が66.7%となっており、採用した年代や出先の役職の影響で、割合にバラつきがある。

今後、女性職員の管理的地位への登用の推進が必要とされる中、将来的には、こうした職につく「候補者」である課長補佐・主任主査の職員の半数近くが女性であることから、女性職員の管理的地位への登用を進めることが可能と想定されるが、管理的地位への円滑な登用がなされるような研修の受講を促し、女性の登用を推し進める。

	管理的地位								総数
	参事・課長	主幹	課長補佐	主任主査	係長	主査	主事等		
総数	17	9	1	7	9	13	12	20	71
うち女性	4	1	0	3	6	4	1	9	24
女性比	23.5%	11.1%		42.9%	66.7%	30.8%	8.3%	45.0%	33.8%

女性職員 構成比	16.7%	4.2%		12.5%	25.0%	16.7%	4.2%	37.5%
(参考) 男性職員 構成比	27.7%	17.0%	2.1%	8.5%	6.4%	19.1%	23.4%	23.4%

(5) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成18年度から平成27年度での10年間で、出産した女性職員は述べ9名(3回1名・2回1名・1回4名)のうち、全員が育児休暇か育児休業を取得しているが、育児休業を取得したのは5名であり、取得率は55.6%であった。しかし、最近の5年間、平成22年度から平成27年度に取得した職員は5名であり対象者全員が取得している。他方、同期間中に配偶者が出産した男性職員16名のうち、育児休業を取得したのは0名であり、取得率は0%であった。

なお、女性職員は育児休業から復帰後に勤務の継続ができており、子を療育する職員の継続的な勤務を促進するという制度の目的は達成できているといえる。

今後も育児休業の取得率100%を目標とし、補充者等を確保して育児休業しやすい職場環境づくりに努める、また、最低でも1歳までの休業を促すなど、子ども子育て支援のための職場環境づくりに努める。更に、男性職員による育児休業の取得が進んでいないという状況になっているので、平成38年度までの10年間で1割以上を目標とし、女性活躍の推進の観点から、この目標達成につながる取組を検討する。

(6) 男性職員の配偶者出産休暇等の休暇取得率及び平均取得日数

配偶者出産休暇は、職員が配偶者の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合に、2日の範囲で取得できる特別休暇で、平成18年度から平成27年度での10年間で休暇を取得した男性職員は延べ22名おり、取得率は100%であった。今後も、配偶者出産休暇の取得率100%を目標とする。

育児看護休暇は、小学校就学の始期に達する子を療育する職員が、その子の看護のため勤務しないことが相当であると認められる場合に、5日の範囲で取得することができる休暇で、平成27年度にこの休暇を取得した職員は1名のみであった。休暇の趣旨を職員に周知し、今後10年間で3割以上を目標とする。

育児参加休暇は、職員が配偶者の出産にあたり、出産予定日の前6週間出産後8週間に生まれてくる子又は小学校就学前の子の療育のために勤務しないことが相当であると認められる場合に、5日の範囲で取得することができる休暇であり、今後、制度化を図る。

5 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組

4で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、村、村議会、村監査委員、村選挙管理委員会、村農業委員会、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に基づき、大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 取組に関する基本的な考え方

本計画の目標の達成に向けての取組は、次の2つの考え方からなるものである。

- ① 女性職員の「すそ野」を広げる（子育て、介護等を行う女性職員が働き続けることができる環境整備）考え方で、仕事を続けたいと考える職員が辞めていくことなく、結婚や育児、介護などの様々な局面にあっても、長く働き続けることが可能となるような取組を進めていくことと、長く働き続けることによって、様々な職務上の経験を有し、職業人としての幅を持った人材の育成を進めていくことが必要となる。
- ② 意欲や能力のある女性職員を登用する（女性職員の活躍推進に向けたポジティブアクション）考え方で、意欲や能力のある職員の登用をどのように行っていくかについての取組や、意欲や能力の涵養をどのように行っていくかについての取組が必要となる。

(2) 具体的な取組内容

- ① 女性職員の活躍に向けた総合的な支援
 - ア 女性職員の人事管理に関する総合調整や女性職員の活躍促進につながる施策の立案といった政策的な取組のほか、女性職員からの仕事と家庭の両立や将来のキャリア等に関する相談に対するワンストップ対応などの取組を検討する。
 - イ 職員の意識改革や女性活躍に関する取組内容の充実を進める。
- ② 女性職員の登用等に関する取組
 - ア 女性登用の拡大につなげるため、意欲と能力のある女性職員について、結婚、出産、育児等の家庭環境による事情を個々の職員ごとに総合的に勘案し、人事上の配慮を行っていく。
 - イ 将来的な女性登用のすそ野を広げるため、所属ごとの職員の男女比率を点検することにより、これまで女性職員が配置されていない部署や女性職員が少ない部署への女性職員の配置を進めていく。

ウ 将来の役付職員への登用に向けたキャリア形成を意識した異動や配置転換を進めていく。

エ 課長補佐・主任主査の女性職員を対象に、管理職となるためのキャリア形成意識やリーダーシップの向上を図ることを目的とする研修への参加を促す。

③ ワークライフバランスの推進に関する取組

ア 男性職員の育児休業取得促進に向けた取組を進めるため、効果的かつ具体的な方策について検討を進める。

イ 育児休業を取得した女性職員の離職防止に向け、育児休業中の職員に対し、当該職員の所属における業務に関する話題や人事異動の状況、所属の近況などの情報提供を引き続き行っていくことで、育児休業中の女性職員の離職を防ぐ取組を継続する。

また、より効果的、効率的な情報提供の方法や、職員からも近況報告や相談を受けるなど、双方向のコミュニケーションを行うことができるような手法を検討し、制度の充実を図る。

ウ 職員のワークライフバランスの推進に向け、「働き方改革」に関する取組を次のとおり実施する。

- ・ 事務作業や会議・打合せの効率的な運営などの業務改善を進める。
- ・ 時間外勤務の実績把握やデータの蓄積といった時間外勤務時間数の「見える化」などの取組により、時間外勤務を縮減する。
- ・ 連続した日数の休暇取得を推奨するなどにより、年休等の取得を促進する。
- ・ 子育てと仕事の両立をしやすい環境の整備に努める。
- ・ 良好な職場環境づくりに向けた行動を人事評価に反映することなどを通じた管理職員の意識改革に努める。