

曾爾村における女性職員の活躍の推進及び
次世代育成支援対策に関する特定事業主行動計画

令和 5 年 3 月

－ 目 次 －

I. 女性職員の活躍の推進に向けた計画	1
1. 計画策定の目的	1
2. 計画の位置づけ	1
3. 計画期間	2
4. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等	2
II. 女性職員の活躍の推進に向けた分析と課題	2
1. 現状の分析	2
2. 課題の整理	9
III. 女性職員の活躍に向けた数値目標と主な取組	10
1. 数値目標	10
2. 主な取組	10

曾爾村における女性職員の活躍の推進及び 次世代育成支援対策に関する特定事業主行動計画

令和 5 年 3 月
曾 爾 村
曾 爾 村 議 会
曾爾村教育委員会

I. 女性職員の活躍の推進に向けた計画

1. 計画策定の目的

我が国では急速に少子化が進行しており、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会を形成することが求められる中、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）が施行された。国や地方公共団体は「特定事業主」と定められ、行動計画の策定・公表が義務づけられた。

また依然として解消されない就労分野における男女間の格差問題がある中、働くことを希望する女性が、職業生活においてその個性と能力を十分に発揮して活躍できるよう、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「女性活躍推進法」という。）が施行され、国や地方公共団体（特定事業主）は行動計画の策定・公表が義務づけられた。

そこで、本村では、次世代法と女性活躍推進法は密接な関係があるものとして捉え、これらを一体化して特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）を策定する。

本計画では、女性職員の活躍を推進し、全ての職員が仕事と子育ての両立できるように職場環境を整備することで、豊かで活力ある社会の実現を目指すものである。

2. 計画の位置づけ

本村における本計画は、次世代法第 19 条及び女性活躍推進法第 19 条の規定に基づき、曾爾村長、曾爾村議会議長、曾爾村教育委員会教育長が策定する特定事業主行動計画である。

ただし、本村では各機関における職員数が少数であるなどの理由で、村長部局、村議会事務局、村教育委員会事務局の各々の人事管理を一元的に行っていることを踏まえ、現状の分析、課題の整理、数値目標の設定などを一括して行うものである。

3. 計画期間

本計画の期間は、令和5年4月1日から令和8年3月31日までの3年間とする。

次世代法の期間は令和7年3月31日まで、女性活躍推進法の期間は令和8年3月31日となっており、期間が異なるが、両法律に共通する関連項目について、取組を行うこととする。

4. 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の推進及び次世代育成支援対策を円滑に進めるため、本計画の策定及び変更、本計画に基づく取組状況及び数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うものとする。

また、本計画は公表するとともに、本計画に基づく取組状況、数値目標の達成状況の点検・評価等についても毎年公表するものとする。

Ⅱ. 女性職員の活躍の推進に向けた分析と課題

女性活躍推進法第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）第2条に基づき、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。

1. 現状の分析

（1）採用した職員に占める女性職員の割合

本村の採用した職員に占める女性職員の割合は、令和4年度では66.7%となっている。なお、平成29年度からの実績では、採用職員の50.0%が女性となっている。

採用した職員に占める女性職員の割合

(単位：人)

	採用職員数			女性職員の割合 (A) / (B)
	男性	女性 (A)	計 (B)	
平成 29 年度	0	2	2	100.0%
平成 30 年度	7	1	8	12.5%
平成 31 年度	3	2	5	40.0%
令和 2 年度	1	1	2	50.0%
令和 3 年度	0	4	4	100.0%
令和 4 年度	1	2	3	66.7%
計	12	12	24	50.0%

※各年度 4 月 1 日現在

【参考値】 都道府県の地方公務員採用試験（全体）から採用者に占める女性の割合

全国 39.3%

奈良県 36.7%

※ 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の進捗状況（採用期間は令和 3 年 4 月 1 日から令和 4 年 3 月 31 日まで）」より

(2) 平均した勤続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

本村の男女別の平均勤続年数は、令和 4 年度では男性が 14.8 年、女性が 9.5 年となっており、男性に比べて女性の平均勤続年数が約 5 年短いことが分かった。平成 29・30 年度に勤続年数の長い男性職員が退職したことで平均勤続年数の差が縮まり、令和 2 年度に勤続年数の長い女性職員が退職したため再び差が広がった。

平均した勤続勤務年数の男女の差異

(単位：年)

	平均勤続年数			男女の差異 (B) - (A)
	男性 (A)	女性 (B)	全体	
平成 29 年度	17.8	10.7	15.6	△7.1
平成 30 年度	17.4	11.2	15.5	△6.2
平成 31 年度	12.7	11.2	12.2	△1.5
令和 2 年度	13.5	11.2	12.7	△2.3
令和 3 年度	14.6	9.1	12.6	△5.5
令和 4 年度	14.8	9.5	12.9	△5.3

※各年度 4 月 1 日現在

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間及び超過勤務時間の上限を超えた職員数

職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間は時間外命令簿による集計であり、下記のとおりである。令和４年度では管理職の職員は４.０時間、管理職以外の職員は９.４時間となっている。

職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（管理職の職員）

(単位：時間)

	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度
4 月	0.0	0.0	21.0	0.1	0.8	0.6
5 月	0.0	0.0	4.2	0.3	2.6	0.4
6 月	3.5	0.0	5.8	2.2	3.2	2.5
7 月	0.0	9.0	16.7	1.4	2.9	13.8
8 月	0.0	3.4	5.4	2.9	1.7	3.6
9 月	3.1	9.9	5.9	1.0	3.7	10.0
10 月	13.5	1.9	11.7	3.6	13.1	4.4
11 月	0.0	0.0	5.3	2.7	6.7	3.1
12 月	0.0	0.0	1.1	3.0	1.0	1.8
1 月	7.7	0.0	3.8	5.1	2.2	1.2
2 月	2.5	0.0	2.9	2.3	3.6	2.8
3 月	3.1	2.9	2.5	0.0	3.7	3.4
年度平均	2.8	2.3	7.2	2.0	3.8	4.0

職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（管理職以外の職員）

(単位：時間)

	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度
4 月	3.2	4.8	21.8	4.7	4.1	8.1
5 月	7.0	5.4	8.9	3.6	4.2	7.4
6 月	5.2	3.8	5.6	2.2	5.7	6.4
7 月	4.5	8.7	16.5	3.5	6.5	20.3
8 月	4.5	12.2	4.4	3.1	5.1	6.8
9 月	6.1	12.3	3.9	8.3	5.5	8.3
10 月	11.8	9.3	6.4	4.6	19.7	10.3
11 月	7.7	1.0	8.5	5.3	10.4	12.0
12 月	3.6	2.0	1.3	2.8	3.5	5.5
1 月	9.2	3.2	2.4	2.5	10.4	8.8
2 月	1.1	2.0	2.7	1.9	11.0	6.8
3 月	2.1	4.6	2.2	5.4	10.9	12.5
年度平均	5.5	5.8	7.0	4.0	8.1	9.4

超過勤務時間の上限を超えた職員数

(「一月について 45 時間」「一年について 360 時間」等を超えた職員)

(単位：人)

	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度
一月について 45 時間	5	4	14	1	10	5
一年について 360 時間	0	0	0	0	0	2

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

本村の管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は、平成 30 年度からほぼ横ばいであり、令和 4 年度では 23.5%となっている。なお、表では示していないが課長相当職以上に占める女性職員の割合は、平成 31 年度・令和 2 年度のみ 10.0%であり、その他の年度は 0.0%である。

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

(単位：人)

	管理的地位にある職員数			女性職員の割合 (A) / (B)
	男 性	女 性 (A)	計 (B)	
平成 29 年度	13	2	15	13.3%
平成 30 年度	13	4	17	23.5%
平成 31 年度	13	5	18	27.8%
令和 2 年度	13	5	18	27.8%
令和 3 年度	13	4	17	23.5%
令和 4 年度	13	4	17	23.5%

※各年度 4 月 1 日現在。管理的地位にある職員については、村長部局では課長・課長補佐、議会事務局では局長、教育委員会事務局では次長・次長補佐を指している。

【参考値】市区町村の管理職（本庁課長相当職以上）に占める女性の割合

全国 17.1% 奈良県市町村 22.7%

※ 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の進捗状況（令和 4 年 4 月 1 日現在）」より

（５）各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

本村の一般行政職における各役職段階に占める女性職員の割合は、一般行政職全体で令和４年度と平成２９年度を比較すると、４.７％増加している。課長補佐の職務の女性職員の割合は、同じく比較すると２１.４％増加しているが、課長の職務の女性職員の割合は、平成３１年度と令和２年度は１名いたが退職により、０.０％と登用がない状態が続いている。

なお、技能労務職については表では示していないが、職員数は平成２７年度から１名となっており、女性職員の割合は０.０％となっている。

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（一般行政職）

◎令和４年度

（単位：人）

区分	職務の内容	職 員 数			女性職員の割合 (A) / (B)
		男 性	女 性 (A)	計 (B)	
１ 級	主事補の職務	３	３	６	５０.０％
２ 級	主事の職務	８	３	１１	２７.３％
３ 級	主任の職務	９	９	１９	５０.０％
４ 級	課長補佐の職務	４	４	８	５０.０％
５ 級	課長の職務	９	０	９	０.０％
全体		３３	１９	５２	３６.５％

◎平成２９年度

（単位：人）

区分	職務の内容	職 員 数			女性職員の割合 (A) / (B)
		男 性	女 性 (A)	計 (B)	
１ 級	主事補の職務	３	１	４	２５.０％
２ 級	主事の職務	２	６	８	７５.０％
３ 級	主任の職務	１２	５	１７	２９.４％
４ 級	課長補佐の職務	５	２	７	２８.６％
５ 級	課長の職務	８	０	８	０.０％
全体		３０	１４	４４	３１.８％

※各年度４月１日現在

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

本村の職員における育児休業取得率を見ると、平成 29 年度から令和 4 年度までの平均は、女性は取得率が 100.0%になっているのに対して、男性は 9.1%となっている。また、育児休業平均取得期間は、女性では 16 ヶ月、男性は 11 ヶ月となっているが、令和 3 年度まで男性の育児休業取得者は 0 人だった。

男女別の育児休業取得率

(単位：人)

	男 性			女 性		
	対象者数	取得者数	取得率	対象者数	取得者数	取得率
平成 29 年度	1	0	0.0%	1	1	100.0%
平成 30 年度	1	0	0.0%	0	0	0.0%
平成 31 年度	0	0	0.0%	0	0	0.0%
令和 2 年度	3	0	0.0%	1	1	100.0%
令和 3 年度	2	0	0.0%	1	1	100.0%
令和 4 年度	4	1	25.0%	0	0	0.0%
計	11	1	9.1%	3	3	100.0%

男女別の育児休業平均取得期間

(単位：人)

	男 性			女 性		
	取得者数	延べ取得期間	平均取得期間	取得者数	延べ取得期間	平均取得期間
平成 29 年度	0	0 ヶ月	0 ヶ月	1	14 ヶ月	14 ヶ月
平成 30 年度	0	0 ヶ月	0 ヶ月	0	0 ヶ月	0 ヶ月
平成 31 年度	0	0 ヶ月	0 ヶ月	0	0 ヶ月	0 ヶ月
令和 2 年度	0	0 ヶ月	0 ヶ月	1	15 ヶ月	15 ヶ月
令和 3 年度	0	0 ヶ月	0 ヶ月	1	19 ヶ月	19 ヶ月
令和 4 年度	1	11 ヶ月	11 ヶ月	0	0 ヶ月	0 ヶ月
計	1	11 ヶ月	11 ヶ月	3	48 ヶ月	16 ヶ月

（７）男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

本村の職員における男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇については、対象者に係る取得率は50%を超えているが、配偶者出産休暇の平均取得日数は2日以下、育児参加のための休暇の平均取得日数は平成29年度から令和2年度まで0日となっており、取得者数に対して取得日数が少ないことがわかる。なお、両休暇を取得した職員は令和4年度の1人だけである。

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率

（単位：人）

	対象者数	取得者数	取得率	両休暇合計が5日以上 の取得者	両休暇合計が5日以上 の取得率
平成29年度	1	1	100.0%	0	0.0%
平成30年度	1	0	0.0%	0	0.0%
平成31年度	0	0	0.0%	0	0.0%
令和2年度	3	2	66.7%	0	0.0%
令和3年度	2	2	100.0%	0	0.0%
令和4年度	4	2	50.0%	1	25.0%

男性職員の配偶者出産休暇平均取得日数（付与日数：3日）

（単位：人）

	取得者数	延べ取得日数	平均取得日数
平成29年度	1	1日間	1日間
平成30年度	0	0日間	0日間
平成31年度	0	0日間	0日間
令和2年度	2	2.5日間	1.25日間
令和3年度	1	2日間	2日間
令和4年度	1	2日間	2日間

男性職員の育児参加のための休暇平均取得日数（付与日数：5日）

（単位：人）

	取得者数	延べ取得日数	平均取得日数
平成29年度	0	0日間	0日間
平成30年度	0	0日間	0日間
平成31年度	0	0日間	0日間
令和2年度	0	0日間	0日間
令和3年度	1	4.9日間	4.9日間
令和4年度	2	6日間	3日間

（８）年次有給休暇の平均取得日数

本村の職員の年次有給休暇の平均取得日数は、男性女性職員ともに増加している。

職員の年次有給休暇の取得日数

（単位：人）

	平均取得日数			全体の取得率
	男性	女性	全体	
令和２年度	11.2 日間	8.6 日間	10.3 日間	51.92%
令和３年度	13.1 日間	10.4 日間	12.1 日間	60.64%
令和４年度	13.4 日間	10.6 日間	12.4 日間	62.86%

（９）セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

「曾爾村職員のハラスメントの防止等に関する規則」、「曾爾村職員のハラスメントの防止等の運用について」を制定し、ハラスメント相談窓口の設置している。

２．課題の整理

（１）採用について

職員採用試験の受験者については、女性の割合が増加してきており採用した職員に占める割合も半数を超えている。今後も引き続き女性職員の採用が円滑に行えるよう、魅力ある村づくりを進めることに関わる職務であることなど、広報を行っていかなければならない。

（２）配置・育成・登用及び研修について

現在、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合が少なく、平成 30 年度に増加して以降横ばいとなっており、前回の計画で立てた数値目標（28.0%以上）を下回っている。

各役職における女性職員の割合を見ると、課長補佐級は 50%だが、課長級は 0%となっている。今後は男女平等な配置や育成・登用に向けた職員研修を実施するなど、キャリア形成支援を行い課長職への女性職員の登用が課題である。

（３）仕事と家庭の両立及び継続就業について

仕事と家庭の両立を支援する休暇等の制度はこれまでに導入してきたが、多忙な業務などの理由で職員がそれらの制度を利用しづらい状況もあり、制度の活用が進まない面があると考ええる。また、継続就業については、育児休業等を取得した職員は復職しているが取得して

いるのは女性職員が多く、家庭での負担はまだまだ女性に頼る傾向があると思われる。今後も管理的地位にある職員の意識啓発をはじめ、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を図るとともに、男性女性職員とも看護休暇等を取得しやすい職場環境を整えていかなければならない。

（４）長時間勤務の是正について

緊急を要する事業の発生などにより各年度の超過勤務時間は変動しているが、長時間勤務が常態化している傾向が見られる。ノー残業ダイの実施や時間外命令簿の事前申請の徹底し、事務や事業の効率化を図りながら長時間勤務を是正し、育児等時間に制約のある職員が能力を発揮できるよう職場環境を整備することが求められる。

Ⅲ．女性職員の活躍に向けた数値目標と主な取組

課題分析の結果、仕事と家庭の両立及び女性職員の活躍を推進するための数値目標と主な取組を次のとおり設定する。

１．数値目標

- ①．令和７年度末までに管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を令和４年度の実績（23.5%）より引き上げ、28.0%以上とする。
- ②．令和７年度末までに男性職員の育児休業（１日以上）取得率を令和４年度の実績（33.3%）より引き上げ、50%とする。（当該年度取得可能となった男性職員に限る）
- ③．令和７年度末までに男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率を令和４年度の実績（25.0%）より引き上げ、両休暇合計５日以上の取得率を50%とする。

２．主な取組

（１）採用について

- ①．観光や企画部門を中心にこれまでと同様に本村の魅力を各方面に広報しながら、一方で各種媒体を用いて積極的に採用情報を発信する。
- ②．本村における女性職員の活躍の推進計画を改めて公表するため、採用情報を発信する際は本計画をリンクさせ掲載する。

(2) 配置・育成・登用及び研修について

- ①. 女性職員の採用を進め、長期的な視点に立った人員配置及び育成を行い、多様な職務機会を付与する。
- ②. 女性職員を対象とする外部研修を行う。
- ③. 課長補佐の職務、課長の職務での各役職段階における人材育成を行う。

(3) 仕事と家庭の両立及び継続就業について

- ①. 女性職員が安心して出産できる環境を整えるため、代替職員の確保を図る。
- ②. 妊娠中及び出産後の職員の業務内容については、身体等への負担を減らすよう配慮を図る。
- ③. 男性職員の育児休暇の取得促進を図る。
- ④. 子どもの看護等を行うための特別休暇の取得促進を図る。
- ⑤. 職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、制度周知や職場環境の醸成等を図る。

(4) 長時間勤務の是正について

- ①. 長時間勤務を少なくするために事務の効率化を図るとともに、職員の業務分担等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。
- ②. 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員への深夜勤務及び超過勤務への配慮を図る。
- ③. 職員が休暇を取りやすい環境づくりに努め、年次有給休暇及び連続休暇等の取得促進を図る。