

曾爾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

－ 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	1
4. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等	1
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	8
III. 女性職員の活躍に向けた数値目標と主な取組	9
1. 数値目標	9
2. 主な取組	9

# 曾爾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  
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

我が国には、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「法」という。)が施行され、地方公共団体の機関(特定事業主)に行動計画の策定・公表が義務づけられた。

これにより、本村では、各事業主が女性職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を目指すため、曾爾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。)を策定するものである。

### 2. 計画の位置づけ

本村における本計画は、法第15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委員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、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。

### 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を推進するため、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

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、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、平成27年度では100.0%となっている。

なお、平成22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22年度	2	2	4	50.0%
平成23年度	3	1	4	25.0%
平成24年度	2	2	4	50.0%
平成25年度	0	0	0	0.0%
平成26年度	0	0	0	0.0%
平成27年度	0	2	2	100.0%
計	7	7	14	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31.9% 奈良県27.4%

※ 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(採用期間は平成26年4月1日から平成27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、平成27年度では男性が18.2年、女性が13.3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22年度	18.0	15.5	17.1	△2.5
平成23年度	16.8	13.3	15.7	△3.5
平成24年度	16.2	11.8	14.7	△4.4
平成25年度	16.7	12.8	15.3	△3.9
平成26年度	17.7	13.1	16.2	△4.6
平成27年度	18.2	13.3	16.4	△4.9

※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

職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間は下記のとおりであり、平成27年度では4.7時間となっている。

(単位:時間)

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
4月	1.1	25.8	3.1	1.9	2.1	8.6
5月	6.6	4.9	2.7	2.6	4.9	4.7
6月	4.0	4.0	4.5	3.8	4.7	4.7
7月	15.0	5.5	4.2	11.2	3.2	6.0
8月	6.3	3.6	1.8	3.1	5.6	5.7
9月	5.3	14.6	5.3	5.8	10.6	5.5
10月	4.6	7.3	3.7	3.8	5.5	3.7
11月	4.9	6.1	3.7	3.1	2.9	1.1
12月	2.2	4.6	12.7	4.2	2.1	1.9
1月	1.4	2.3	1.8	1.7	2.4	-
2月	3.2	4.7	2.2	7.0	2.7	-
3月	2.5	3.6	2.1	4.6	2.2	-
年度平均	4.7	7.2	4.0	4.4	4.1	4.7

※平成27年度平均は12月までの平均

#### (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24年度より増加傾向にあり、平成27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22年度以降0.0%となっている。

#### 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22年度	11	2	13	15.4%
平成23年度	11	1	12	8.3%
平成24年度	12	2	14	14.3%
平成25年度	11	3	14	21.4%
平成26年度	11	3	14	21.4%
平成27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12.6%      奈良県市町村15.9%

※ 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(平成27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、一般行政職全体で平成22年度と平成27年度を比較すると、0.8%減少している。課長補佐の職務の女性職員の割合は、同じく比較すると7.8%増加しているが、課長の職務の女性職員の割合は、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22年度は3名、平成27年度は1名となっており、いずれも女性職員の割合は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)

◎平成27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	2	2	4	50.0%
2級	主事の職務	5	4	9	44.4%
3級	主任の職務	8	6	14	42.9%
4級	課長補佐の職務	7	4	11	36.4%
5級	課長の職務	6	0	6	0.0%
全体		28	16	44	36.4%

◎平成22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	2	2	4	50.0%
2級	主事の職務	0	0	0	0.0%
3級	主任の職務	14	12	26	46.2%
4級	課長補佐の職務	5	2	7	28.6%
5級	課長の職務	6	0	6	0.0%
全体		27	16	43	37.2%

※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、女性は取得率が100.0%になっているのに対して、男性は0.0%となっている。また、育児休業平均取得期間は、平成22年度から平成27年度までの平均は、女性では12ヶ月となっている。

#### 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22年度	0	0	0.0%	0	0	0.0%
平成23年度	5	0	0.0%	1	1	100.0%
平成24年度	3	0	0.0%	0	0	0.0%
平成25年度	1	0	0.0%	2	2	100.0%
平成26年度	4	0	0.0%	2	2	100.0%
平成27年度	1	0	0.0%	0	0	0.0%
計	14	0	0.0%	5	5	100.0%

※平成27年度は12月までの実績

#### 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22年度	0	0ヶ月	0ヶ月	0	0ヶ月	0ヶ月
平成23年度	0	0ヶ月	0ヶ月	1	11ヶ月	11ヶ月
平成24年度	0	0ヶ月	0ヶ月	0	0ヶ月	0ヶ月
平成25年度	0	0ヶ月	0ヶ月	2	25ヶ月	13ヶ月
平成26年度	0	0ヶ月	0ヶ月	2	25ヶ月	13ヶ月
平成27年度	0	0ヶ月	0ヶ月	0	0ヶ月	0ヶ月
計	0	0ヶ月	0ヶ月	5	61ヶ月	12ヶ月

※平成27年度は12月までの実績



### (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取得率は、平成27年度では0.0%となっているが、平成22年度から平成27年度までの平均では、14.3%となっている。

また平均休暇取得日数は、平成22年度から平成27年度までの平均では2日間となっている。

#### 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
平成22年度	0	0	0.0%
平成23年度	5	0	0.0%
平成24年度	3	0	0.0%
平成25年度	1	1	100.0%
平成26年度	4	1	25.0%
平成27年度	1	0	0.0%
計	14	2	14.3%

※平成27年度は12月までの実績

#### 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇平均取得日数

(単位:人)

	取得者数	延べ取得日数	平均取得日数
平成22年度	0	0日間	0日間
平成23年度	0	0日間	0日間
平成24年度	0	0日間	0日間
平成25年度	1	2日間	2日間
平成26年度	1	2日間	2日間
平成27年度	0	0日間	0日間
計	2	4日間	2日間

※平成27年度は12月までの実績

## **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、近年、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占めているが、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れ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いが、今後は採用する女性職員の割合を増加させるとともに、男女平等な配置や育成を行い、多様な職務機会を付与することで、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合が増加していくと見込まれる。

また、育成・登用に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うことも課題である。

### **(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られる。また、継続就業については、家庭での負担が、まだまだ女性に頼る傾向があると思われ、勤続勤務年数が短い傾向にあると思われる。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の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。定員管理等の状況を踏まえなければならないものの、退職者の補充を行い、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、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. 平成32年度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平成27年度の実績(23.5%)より引き上げ、28.0%以上とする。
- ②. 平成32年度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平成27年度時点の平均値(14.3%)より引き上げ、20.0%以上とする。

#### 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。

##### (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。