

新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

平成28年 4月 1日
新郷村 長
新郷村議会 議長
新郷村代表監査委員
新郷村選挙管理委員会委員長
新郷村教育委員会教育長
新郷村農業委員会 会長

新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、新郷村長、新郷村議会議長、新郷村代表監査委員、新郷村選挙管理委員会委員長、新郷村教育委員会教育長、新郷村農業委員会会長が策定する特定事業主行動計画です。

1. 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年間とします。

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、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、人事管理担当課や各所属長、職員互助会等と協議を行うこととしています。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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、村長部局、村議会事務局、新郷村代表監査委員、新郷村選挙管理委員会委員長、新郷村教育委員会教育長、新郷村農業委員会会長において、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いました。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します。

なお、この目標は、村長部局、村議会事務局、新郷村代表監査委員、新郷村選挙管理委員会委員長、新郷村教育委員会教育長、新郷村農業委員会会長において、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ます。

① 採用試験受験者及び採用した職員に占める女性職員の割合

本村はここ数年、一般行政職においては女性の採用試験の受験者数が増える傾向にあります。また、採用者の女性割合も年々増加傾向にあります。今後も性別に偏りがないよう努めていきます。

(参考) 女性職員の受験者数 () は受験者総数

職 種	25年度	26年度	27年度	計
一般行政職	2名(8)	3名(5)	3名(8)	8名(21)
医療職(看護師)	—	1名(1)	0名(1)	1名(2)
合 計	2名(8)	4名(6)	3名(9)	9名(23)

(参考) 女性職員の採用者数 () は採用者総数 女性の割合(%)

職 種	25年度	26年度	27年度	計
一般行政職	1名(4) 25%	2名(2) 100%	2名(5) 40%	5名(11)
医療職(看護師)	—	1名(1) 100%	0名(1) 0%	1名(2)
合 計	1名(4) 25%	3名(3) 100%	2名(6) 33%	6名(13)

② 継続勤務年数の男女の差異

本村は継続勤務年数における男女の差異はなく、男女とも定年まで勤務する傾向にある一方、早期退職者の数もまた男女の差異なく増えつつあります。また、平成25年度定年退職者から再任用制度を取り入れたことにより、定年退職後も再任用職員として働くことが定着しつつあり、男性職員より女性職員のほうが再任用職員として働きたいとの意向が強く、今後もこれまで培った経験を発揮し活躍できるよう人事配置に配慮します。

(参考) 退職の種別

	25年度	26年度	27年度
定年退職者(男)	4	0	1
(女)	0	4	1
早期退職者(男)	0	1	1
(女)	0	0	1
計	4	5	4
再任用職員(男)	2	0	0
(女)	0	3(75%)	1(100%)

③ 時間外勤務の縮減

育児を行う職員の深夜勤務・超過勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、より一層の超過勤務の縮減に向け種々の取り組みを行います。

◆長時間労働よりも短時間で成果を出すことを評価する

・職場全体で時間外勤務の縮減

「時間外ありき」の考え方から脱却し、短時間で成果を出し、定時で帰るよう意識改革を行います。

また、ノー残業デイには、所属長が率先して実践するとともに職員に退庁を促し、退庁しやすい雰囲気づくりに努めます。

質の高い短時間の業務

コスト意識とスピード感を持ち、各自の業務のほか、会議・打合せ、資料作成等についても、現行の方法が最善かどうか見直し、改善に向けて取り組みます。

④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

女性職員の管理職登用について、積極的に推進し、行政施策における女性の参画の拡大に努めます。更に女性職員の積極的な登用を進め、管理職登用率30%を目指します。

(参考)

○平成27年度一般行政職の管理職登用率

管理職数	男性管理職数	登用率 (%)	女性管理職数	登用率 (%)
13	10	76.9	3	23.1

⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

◆柔軟な人事管理

女性職員の活躍推進に向け、自治研修関係機関等と連携し、女性職員の多様な働き方に関するセミナーや女性職員向けのキャリアデザイン研修などの参加を呼びかけます。

女性が能力を十分発揮し活躍するためには、充実した仕事やチャレンジした経験を積み重ねることが非常に重要であるため、子育て中の職員であっても、自己申告書や職員とのヒアリングなどをもとに、可能な範囲でそのような経験を積み重ねることができるような人事異動、人事配置に配慮します。

◆男女を通じた働き方改革への取り組み

育児や介護等の事情のため、すべての労働者等が十分な能力を発揮できるようにするためには、長時間労働を前提としない働き方の構築、人事評価への反映等これまでの働き方に関する意識改革を進めます。

(参考)

○平成27年度一般行政職の役職別の女性職員数

役職	男	女 (割合)	計
主事	9	7 (43.8%)	16
主査	3	3 (50%)	6
主幹	7	3 (30%)	10
総括主幹	4	9 (69.2%)	13
副参事等	5	3 (37.5%)	8
参事	5	0 (0.0%)	5
合計	33	25 (43.1%)	58

⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

◆子育てがしやすい勤務環境の実現に向けて

仕事と家庭の両立を支援するため、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや多様な働き方の実現に向けて以下の取り組みを進めます。

(1) 制度の周知

育児休業、母性保護、休暇や共済組合等による出産費用の給付等経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度について職員への周知を図ります。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、次の取り組みを行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

・業務分担の見直し

母親となることがわかった職員は、母性保護のために所属長や周りの職員に速やかに申し出ることとします。

職員が妊娠を申し出た場合、所属長は職場内の仕事の分担等の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないように配慮します。

周りの職員は、全員で業務の見直し等を行い、妊娠中や出産後の職員への配慮を行います。

・産前産後休暇取得時の代替職員の確保

職員が産前産後休暇を取得する際には、所属長は職員が安心して休暇を取得できるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて臨時的任用職員等の採用により代替職員の確保に努めます。

(3) 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業を取得しやすい環境づくり

育児休業、育児短時間勤務及び部分休業に対する職員一人ひとりの意識改革を進めるため、次の取り組みを行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

・育児休業等の取得の推進

育児休業等の取得促進のため、所属長は、母親や父親になる職員の育児休業等の予定を事前に把握し、育児休業等を予定していない職員については、取得を促します。

また、周りの職員が全員で育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりに努めるものとします。

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

◆育児休業取得時の代替職員の確保

職員が育児休業に入る際には、所属長は職員が安心して休業に入れるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、後任配置又は臨時的任用職員等の採用により代替え職員の確保に努めます。

◆育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対し、職場から担当業務や所属の業務に関連した情報の提供や職場復帰支援のための各種研修や講座への参加を促すなど、長期間にわたり職場を離れたとしても、職場環境の変化や自身が担当する業務に対して不安感を抱くことなく円滑に職場復帰できる環境を整えます。
このような取組を通じて、育児休業等の取得率を、平成32年度までに

男性職員 13% (子どもの出生時における5日間以上の連続休暇の取得率を含みます)

女性職員 100%にします。

(参考) 26年度 育児休業等対象者(男性) 1名ー育児休業等取得率 男性 0%

26年度 育児休業等対象者(女性) 0名ー育児休業等取得率 女性 0%

27年度 育児休業対象者なし

(1) 男性職員による積極的な制度の活用

妻の就労の有無にかかわらず、男性職員の育児参加を促進するため、次の取り組みを行い育児休業等の制度の積極的な活用を促します。

- ・ 妻の出産のための休暇を取得しやすい環境づくり

妻が出産する場合の特別休暇(配偶者の分娩)(2日)の積極的な取得の推進を図るため所属長は、父親となる職員に取得を促すとともに、取得しやすい環境づくりに努めます。

- ・ 育児休業等を取得しやすい環境づくり

男性職員の育児休業等の取得の促進を図るため、所属長は、男性職員に育児休業、部分休業の取得を促します。また、周りの職員全員で、出生時の連続休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めるものとします。

このような取組により、子どもの出生時に父親となる職員が5日間以上の連続休暇を取得する割合を、平成32年度までに50%とします。

(参考) 26年度(配偶者出産休暇 2日間)取得率100%

27年度 対象者なし