

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

令和 3 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 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、令和3年4月1日から令和8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、改善する必要があると判断された項目に関しては、それぞれの計画期間の周期における数値目標を設定しました。

(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

① 現状

第一期計画策定当初 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)

近 年 実 績

職 種	30年度	元年度	2年度	計
一般行政職	2名(4)	—	—	2名(4)
医療職(看護師)	1名(1)	—	—	1名(1)
合 計	3名(5)	—	—	3名(5)

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。

② 目標

令和7年度までに、採用者の男女比に性別の偏りが無いよう努めます。

(2) 継続勤務年数の男女の差異

① 現状

平均継続勤務年数 第一期計画策定当初

	25年度	26年度	27年度
男性継続年数	19.1	18.3	18.2
女性継続年数	22.4	22.6	21.1
差異(年)	-3	-4	-3

平均継続勤務年数 近 年 実 績

	30年度	31年度	令和2年度
男性継続年数	18.5	19.7	20.7
女性継続年数	20.3	18.7	19.0
差異(年)	-1.7	1.0	1.7

平均継続勤務年数の近年実績から、男女間の差異は減少傾向にあります。

令和2年度の継続勤務年数では、男性職員の平均20年7ヶ月に比べ、女性職員が平均19年と短く勤めていることが分かります。これは、男性職員の平均年齢が女性職員よりも高いことが要因と考えられます。

(参考) 令和2年4月1日現在の平均年齢

男性職員の平均年齢 42年9ヶ月

女性職員の平均年齢 40年2ヶ月

② 目標

令和7年度までに、継続勤務年数の男女間の差異を1年以下にします。

(3) 時間外勤務の縮減

① 現状

(ア)職員一人当たりの超過勤務時間（令和2年度実績）

92.0時間

(イ)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
時間	5.4	7.1	5.9	19.1	3.6	5.3	7.0	6.3	9.0	9.9	8.4	4.9
月45時間超の職員数(人)	1	1	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—

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。

◆適切な人員配置

時間外勤務手当の支給を受けていない時間外勤務及び、所属数部署による業務量、個々の職員が担当している業務量に偏りがみられることから、人員の配置や機構などの抜本的な改革と業務量の適正な配分が必要です。

◆長時間労働よりも短時間で成果を出すことを評価する

「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

① 現状

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

令和2年度

管理職数	男性管理職数	登用率(%)	女性管理職数	登用率(%)
11	5	50.0	5	50.0

近年の実績からは、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合において男女間の差異はありません。

② 目標

今後もこの状態を維持できるよう職員の働きやすい職づくりに努めます。

(5) 一般行政職の各役職段階の女性職員の割合

① 現状

○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 (50.0%)	6
主 幹	7	3 (30.0%)	10
総括主幹	4	9 (69.2%)	13
副参事等	5	3 (37.5%)	8
参 事	5	0 (0.00%)	5
合 計	33	25 (43.1%)	58

○令和2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	8	6 (42.3%)	14
主 幹・係長	9	1 (10.0%)	10
課長補佐・総括主幹	6	4 (40.0%)	10
課長等	0	4 (100.0%)	4
参 事	5	1 (16.7%)	6
合 計	37	23	60

令和2年度における女性職員の割合は、本庁係長相当職を占める割合10.0%、本庁課長補佐相当職に占める割合40.0%、と低い状況です。また、管理的地位にある職員に占める女性職員は5名で、女性割合は、50.0%と男性職員との差異はありません。

② 目標

令和7年度までに、本係長相当職の女性割合を30.0%以上にする。

令和7年度までに、本課長補佐相当職の女性割合を45.0%以上にする。

本課長相当職については、今後もこの状態を維持できるよう努めます。

○各役職段階の職員の女性割合及びその伸び率

	令和3年度 目 標	平成30年度	令和元年度	令和2年度	伸び率 (令和2年度 －平成30年度)
本庁係長相当職	30.0%	22.2%	22.2%	25.0%	2.8%
本庁課長補佐相当職	40.0%	42.9%	35.7%	33.3%	－9.6%
本庁課長相当職	50.0%	50.0%	46.2%	50.0%	0.0%

◆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。

(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

① 現状 男女別育児休業取得率及び取得期間の分布状況

令和2年度 育児休業等対象者（男性）1名－育児休業等取得率 男性一般行政職員
100.0%

期間：2週間以上1月未満

令和2年度 育児休業等対象者（女性）1名－育児休業等取得率 女性一般行政職員
100.0%

期間：1月以上半年未満

近年の実績から男女ともに、育児休業を取得しています。

② 目標

今後もこの状態を維持できるよう職員の働きやすい職づくりに努めます。

① 現状 男性職員の配偶者出産休暇（2日の範囲内）及び育児参加のための休暇（5日の範囲内）の取得率

令和2年度 取得者なし（対象者：1名）

② 目標

子どもの出生時に父親となる職員が両休暇合計5日間以上の取得割合を、令和7年度までに50.0%とします。

◆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。

(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。

(8) ハラスメント対策の整備

庁内会議により、セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントの啓発を行い、職員の理解を深め、未然に防ぎます。

(9) 計画の推進のために

この計画の実施に当たっては、多様な人材を採用するため、採用試験の受験者・合格者の拡大に向け、積極的な広報活動を実施する必要があります。

また、職員の能力、意欲、適性等を十分考慮し、適材適所を基本に男女の区別なく人員配置することが重要です。今後の取り組みでは、全職員が多様な職務機会を得るため、セミナーや育児休業等制度を周知し、仕事と家庭の両立を促進します。