女性活躍推進法に基づく

特定事業主行動計画

# 平成２８年３月

# 新　島　村

新島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10日

新島村　総務課

新島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、新島村長が策定する特定事業主行動計画である。

**１．計画期間**

本計画の期間は、平成２８ 年４月１日から平成３１年３月３１ 日までの３年間とする。

## 【参考】事業主行動計画策定指針（抄）

（二） 計画期間の決定

法は平成 37 年度までの時限立法である。このため、行動計画の計画期間の決定に際 しては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、平成28 年度から平成37 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 年間に区切るとともに、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望ましい。

**新島村では年齢分布が大きく変わる時期が３年後であることから、まずは、これまでの現状を検証しつつ３年間とする。**

**２．女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等**

新島村では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務課において、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。

## 【参考】事業主行動計画策定指針（抄）

（一） 女性の活躍推進に向けた組織のトップの関与・推進体制の整備等

（中略）組織のトップ自らが、組織経営戦略としても女性活躍が重要であるという問題意 識を持って、組織全体で女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、強いメッセージを 発信することによりリーダーシップを持って取り組んでいくことが重要である。

また、組織のトップの関与の下に、担当部局を明確に定めるなど、継続的な推進体制を設けることが効果的である。

**新島村では総務課において本計画の策定、変更を行う。**

**３．女性職員の活躍の推進に関する現状と課題**

本計画を作成する上で組織や職員の現状の把握が必要となる。あらゆる角度から新島村職員の現状など取り上げ、課題を見いだし改善目標とする。

　上のグラフは平成19年度から27年度までの全職員数を男女別に表したものと女性職員割合の推移を表している。

　全職員では10人に4人が女性となっているが、看護師、保健師、栄養士など女性の就業比率の高い医療職を合算しているため、一般行政職①で検証したい。

**一般行政職①を占める女性比率**

一般行政職①では職員10人中、女性職員は3人となっており、男性職員の半分にも満たない。この差の原因は下の年齢層別男女比のグラフから読み取れる。現在、女性1に対し男性２とその差は大きいが、年齢別でみると20歳代に限ってはほぼ同数である。　　　　　　　　　　それは一般行政職新規採用男女比率の推移のグラフからもわかるように、採用時に男女の別なく採用し、その後、女性職員の退職が多い。これまで結婚、出産を機に退職するケースが多く見うけられ、定年までの勤続は少ないものとなっていた。現在、男性職員平均年齢41.5歳に対し、女性37.2歳で男性の年齢層の高さがわかる。しかし、近年、育児休業取得率100％を保持され、子育てと仕事の両立が確保できており、結婚、出産、育児のための退職はないと言えることに加え、今後数年は男性職員の定年退職が多く、自然減による減少から、今後はこの男性２対女性１の比率の構図は、確実に縮まることは間違いない。

今後も『新島村特定事業主行動計画（次世代育成支援のために）』の推進を図り、育児休業取得率の向上など、女性の勤続しやすい環境に配慮する。

**採用者に占める女性比率**

職員採用は試験選考による採用のため、年度によって女性比率は変わるものの、ほぼ男女差はなく推移している。男性職員の多い年度は単純に受験者比率も男性が高く、今後は、新島村職員を志望する女性が増えるよう、より一層の取組が必要となる。

**管理職に占める女性比率**

次に一般行政職①の職位の構成から女性職員の職位の登用については、女性の能力の活用や組織の活性化等の観点から、毎年度の人事異動において、女性職員の登用を主要な課題の一つに位置づけ継続的に取り組んでいるが、新島村の職位の構成に対する女性職員の割合をみると、統括係長以上には女性職員がいないことがわかる。これは先ほどのグラフからわかるように女性の年齢層は低く、46歳以上では男性３人対し女性1人となり、管理職が多くを占める５６歳以上の年齢では女性がいないことも要因の一つと言える。

年齢層が低いということで勤務実績も同様に低いことなどから、統括係長以上に女性職員が存在していない。

5

0

うち女性職員

3

20

一方で主査・係長職では40歳代前半から登用される女性職員もおり、今後は、更なる職域の拡大や、研修等を通じた人材育成にも取り組みながら、より一層、女性登用を進めていく。

2

1

2

うち女性職員

**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、新島村において、前段で述べたとおり女性職員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。

　**本計画は改善すべき項目を目標とし、数値的なものは今回の計画の実施結果を踏まえ、３年後の次回の計画に数値目標をあげたい。**

|  |
| --- |
| **［目標］**1. **男性職員の育児休業を取得しやすい環境を作ります。（男性 10%、女性 90%）**
2. **年次有給休暇取得日数を平均１５日以上とすることを目指します。**
3. **子育てしやすい環境づくりのため、超過勤務の抑制に努めます。**

**（職員一人当たり・一月当たりの平均超過勤務時間　20時間以下）** |

## 【参考】事業主行動計画策定指針（抄）

（三） 数値目標の設定 数値目標の設定の対象については、状況把握・課題分析の結果、事業主にとって課題であると判断されたものに対応すべきであり、当該事業主の実情に応じ、最も大きな課題と 考えられるものから優先的に数値目標の設定を行っていくこと、また、できる限り積極的に複数の課題に対応する数値目標の設定を行うことが効果的である。

数値目標については、実数、割合、倍数等数値を用いるものであればいずれでもよい。 数値目標の水準については、計画期間内に達成を目指すものとして、過去の実績、将来の見込みや同種の他団体などとの比較も踏まえ、各事業主の実情に見合った水準とすることが重要である。（中略）

（四） 取組内容の選定・実施時期の決定 行動計画に盛り込む取組内容を決定するに際しては、まず、状況把握・課題分析の結果、事業主にとって最も大きな課題であると考えられるものとして数値目標の設定を行ったものから優先的に、その数値目標の達成に向けてどのような取組を行っていくべきかについて 検討を行うことが基本である。

（中略）こうした点を踏まえ、また、一般事業主に対し率先垂範する観点からも、数値 目標に対応する取組以外の取組も含め、各事業主において、当該事業主の実情に応じて 積極的かつ主体的に各課題の解決に向けた多様な取組を取り上げ、これらの取組を総合 的に進めていくことが効果的であると考えられる。

**男性職員の育児休業取得の促進**

①組織として男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げる。

②出産を控えている全ての男女に対し、各種両立支援、育児休業などの活用促進に努める。

③育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。

④男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施する。

**管理的地位への女性職員の登用**

*職域の拡大*

女性管理職の登用に向けて、女性が配置されていない職務、ポストへも積極的に女性を配置するなど、職域の拡大を進める。

*意欲と能力のある女性職員の積極的な登用*

男女を問わず全ての職員が最大限能力を発揮できるよう、どこまでも適材適所の人事配置を基本としながら、意欲と能力のある女性職員の登用を積極的に進める。

①女性職員を多様なポストに積極的に配置する。

②係長・統括係長・主幹・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。

③女性職員のみを対象とする研修や外部研修（自治会館研修、市町村アカデミー等）を積極的に行う。

**職員採用（女性受験者の拡大）**

多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、職員募集案内やホームページを活用し、女性にとっても働きやすい職場であることに関するＰＲに努め、女性受験者の拡大を図る。