

女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画（第3期）

令和4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

令和4年3月1日
新島村長
新島村議会議長
新島村教育委員会
新島村選挙管理委員会
新島村農業委員会

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。）に基づき、新島村長、新島村議会議長、新島村教育委員会、新島村選挙管理委員会、新島村農業委員会が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

本計画の第3期の期間は、令和4年4月1日から令和8年3月31日までの4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

法は令和7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年度から令和7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、下記のとおり計画期間を定める。

第1期：平成28(2016)年度から平成30(2018)年度まで

第2期：令和元(2019)年度から令和3(2021)年度まで

第3期：令和4(2022)年度から令和7(2025)年度まで

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。

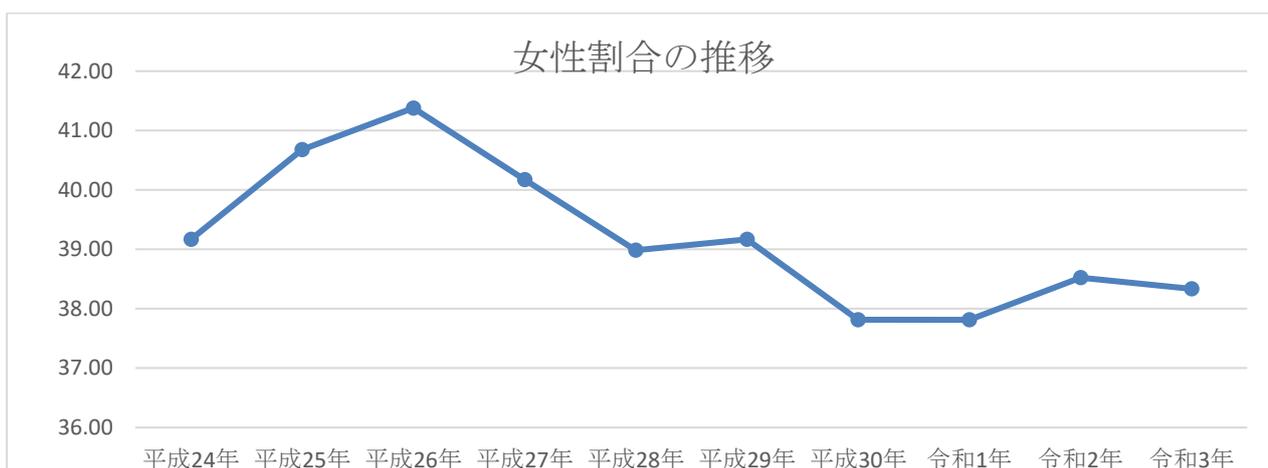
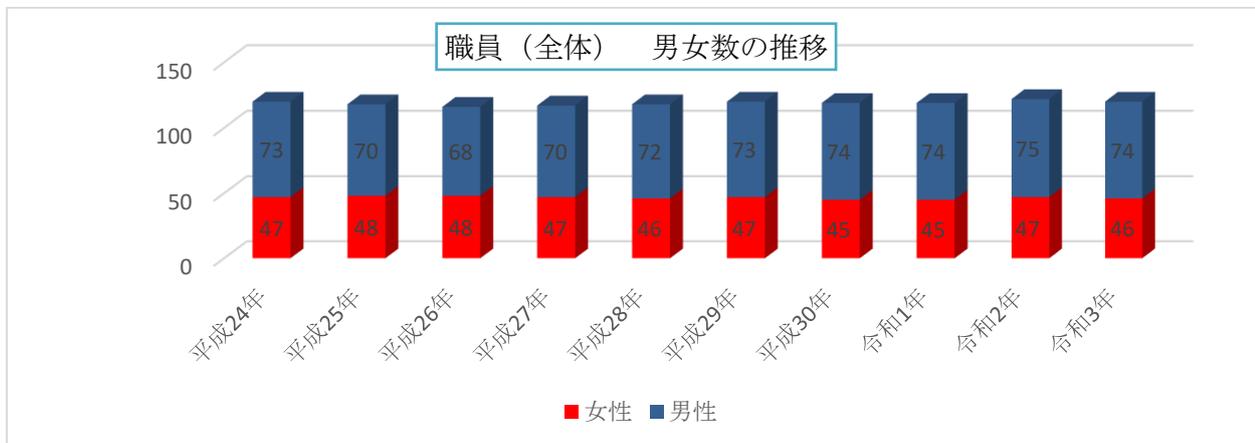
また、組織のトップの関与の下に、担当部局を明確に定めるなど、継続的な推進体制を設けることが効果的である。

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

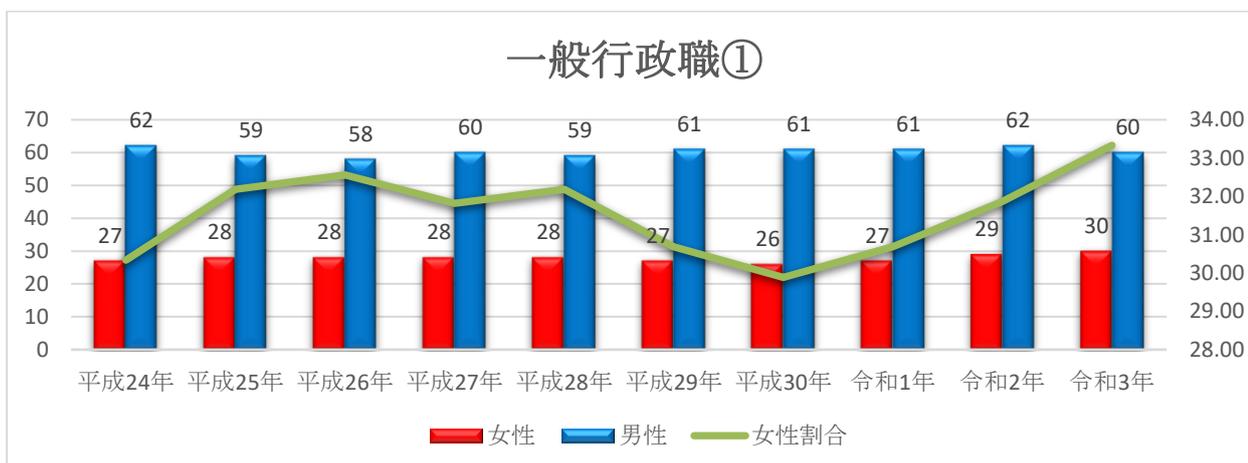
本計画を作成する上で組織や職員の現状の把握が必要となる。第1期・第2期時と同様に、あらゆる角度から新島村職員の現状など取り上げ、課題を見だし改善目標とする。

※職員の定義について…この計画における『職員』については、第1期・第2期との比較検討をする際の整合性を取るため、会計年度任用職員は含まない。



上のグラフは、平成24年度から令和3年度までの10年間の全職員数を、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。

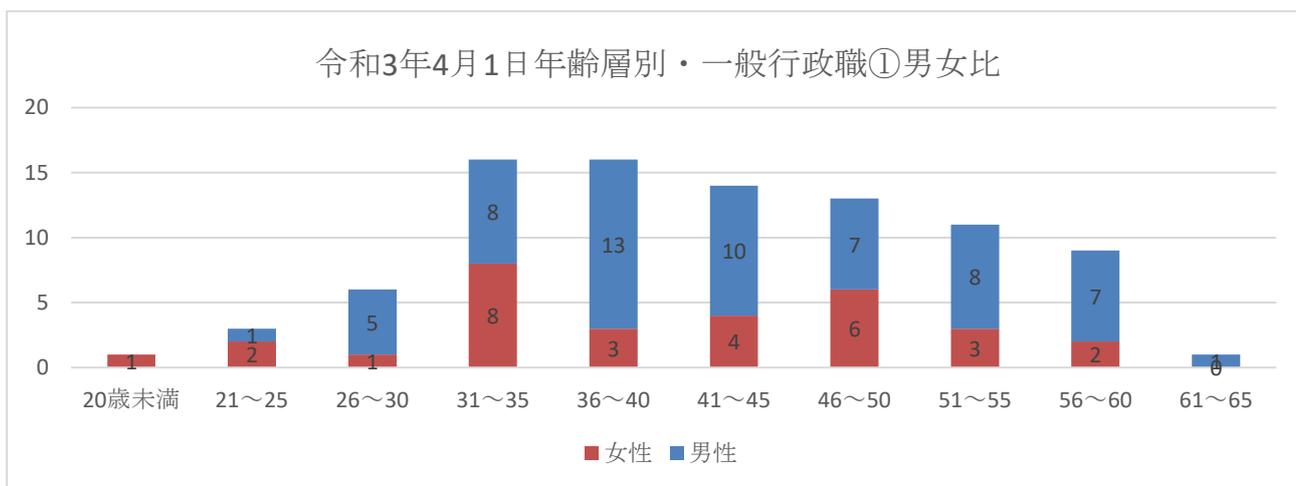
全職員では、大体10人に4人が女性となっているが、看護師、保健師、栄養士など女性の就業比率の高い医療職を合算しているため、一般行政職①で検証したい。



一般行政職①を占める女性比率

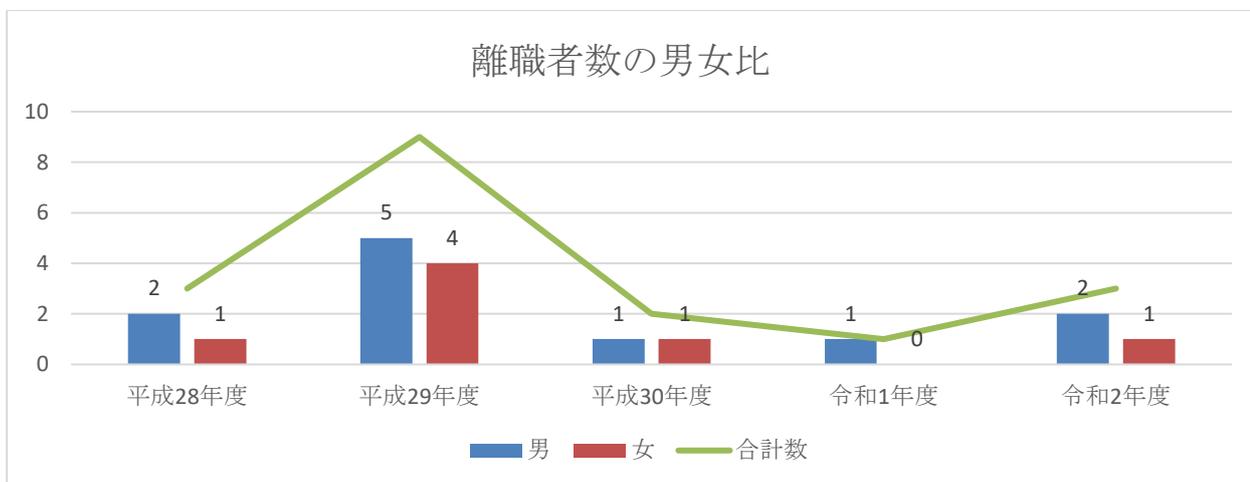
一般行政職①では職員 10 人中、女性職員は 3 人となっており、令和 3 年度においては男性職員の半分にあたる数の女性職員が在籍している。下の年齢層別男女比のグラフにおいても、女性職員の割合は全体の 3 割ほどであり、全体的には女性職員の割合が低いことがわかる。しかし、第 2 期のデータよりも、35 歳以下の若年層においては男女比の差が少なく、女性職員の新規採用者が増えている傾向がある。今後も、採用時に男女を平等に採用するよう努力を続けていく。

引き続き、『次世代育成支援対策推進法に基づく新島村特定事業主行動計画【後期計画】』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。



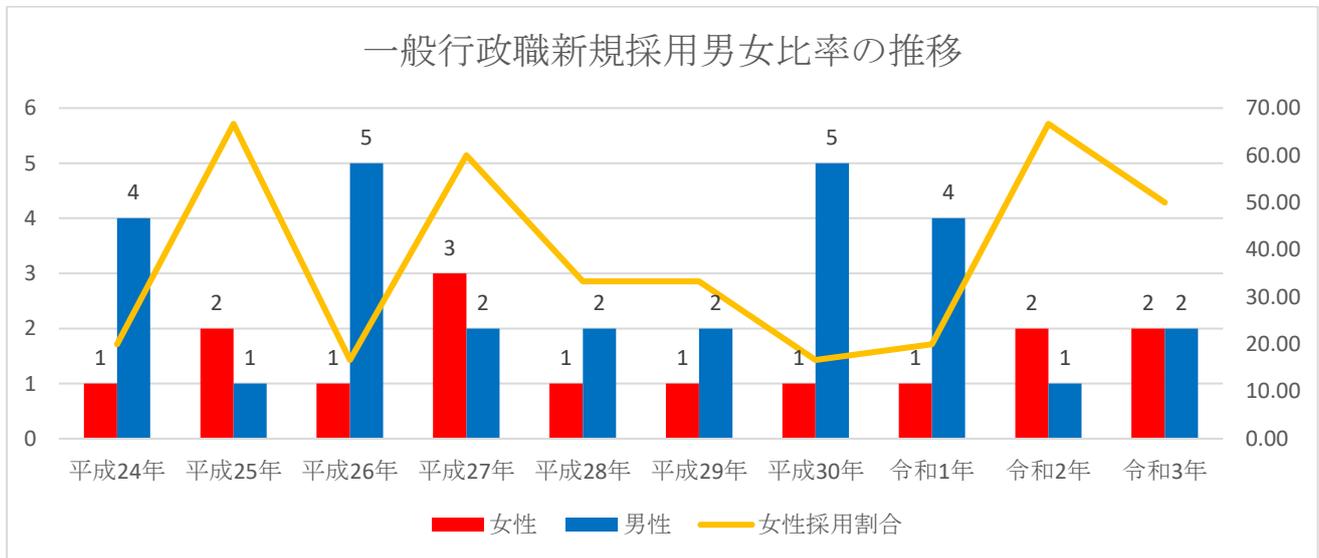
離職率の男女差及び離職者の年代別男女別割合

離職者数の男女比(過去 5 年分)については、下の表にあるとおり、差はほとんど見られない。平成 30 年度以降の離職者の離職理由は定年退職であり、出産や育児を理由とした、一般的に女性に多く見られる離職理由ではないので、離職については男女の差は見られない結果となっている。平成 30 年度から令和 2 年度の退職者は、全て 60 歳の定年退職者であり、男女比率は、おおよそ 1 : 1 である。



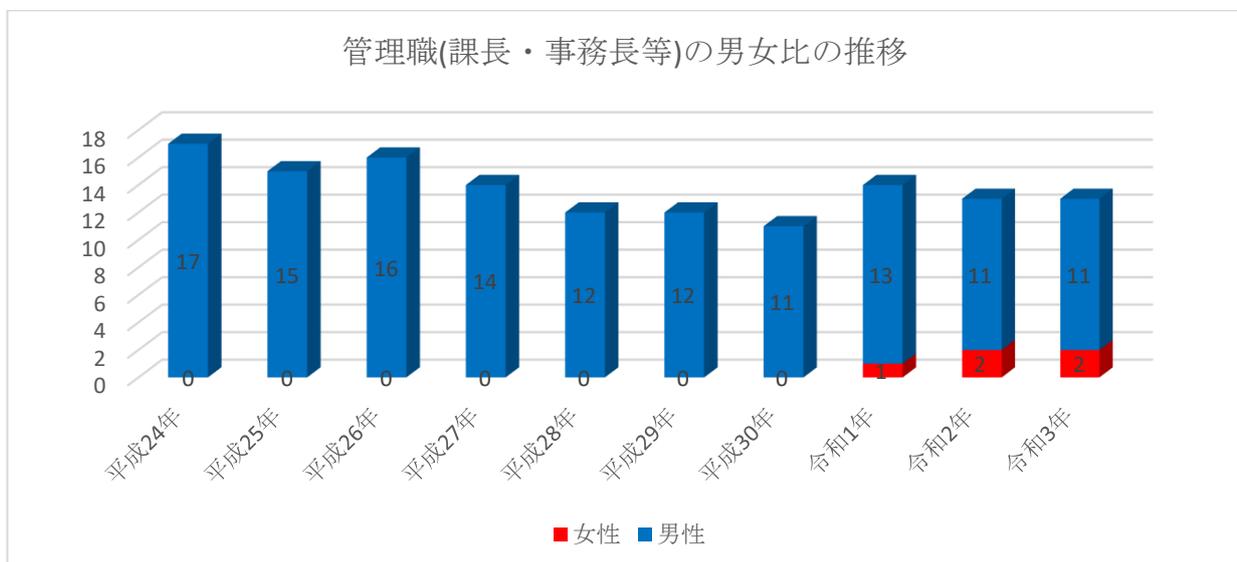
採用者に占める女性比率

職員採用は試験選考による採用のため、年度によって比率の差があるが、男性職員の多い年度は単純に受験者比率も男性が高くなっている。近年では、女性職員の採用比率も高くなっている。今後も、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。

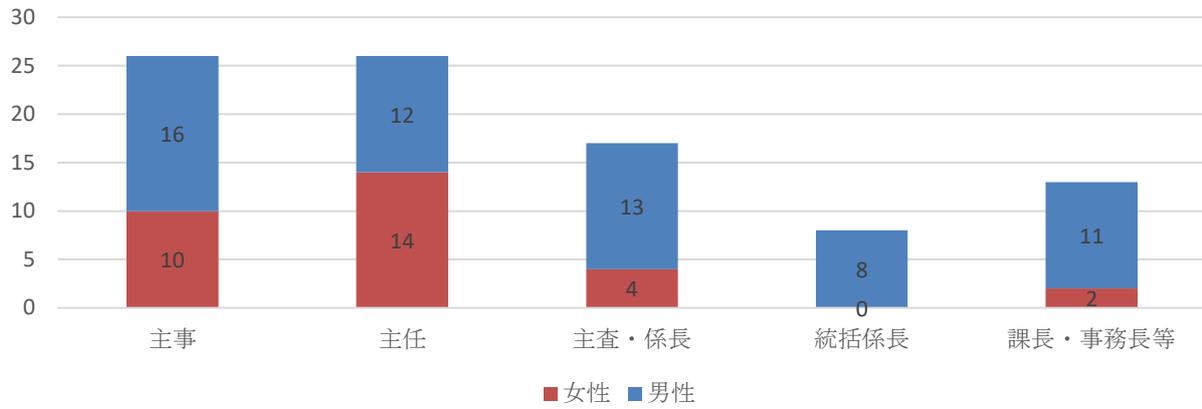


管理職等の役職に占める女性比率及び各役職段階に占める女性職員の割合とその伸び率

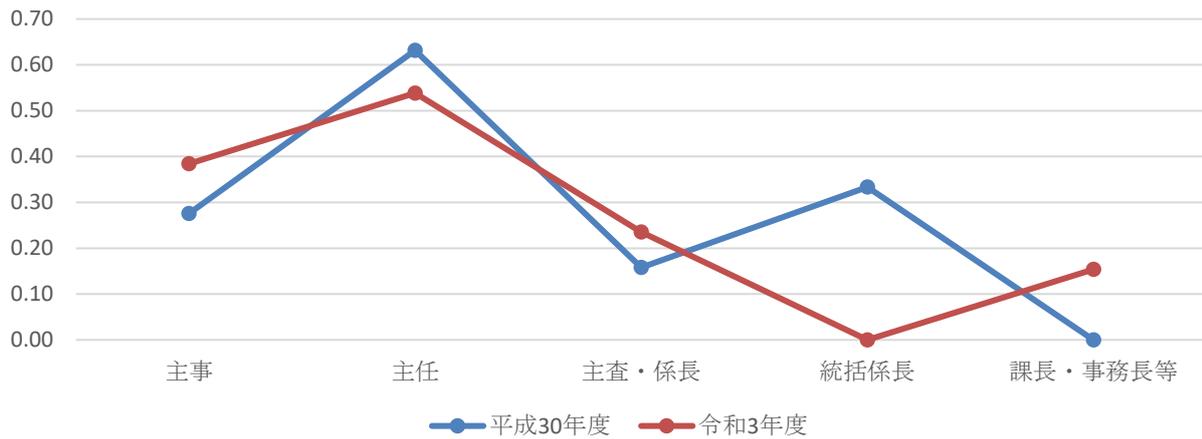
次に、女性職員の職位の登用については、女性の能力の活用や組織の活性化等の観点から、毎年度の人事異動において、主要な課題の一つに位置づけ継続的に取り組んでいる。管理職については、令和1年から女性職員も登用されるようになり、令和3年の現時点においても2名の女性職員が管理職として働いており、女性の活躍の場が広がっている。主査・係長級の女性職員が、これから統括係長や管理職に昇進していくと思われるので、女性にとって、家事・育児と仕事の両立はとても難しい課題であるが、今後もその両立を助ける取り組みを進めていきたい。



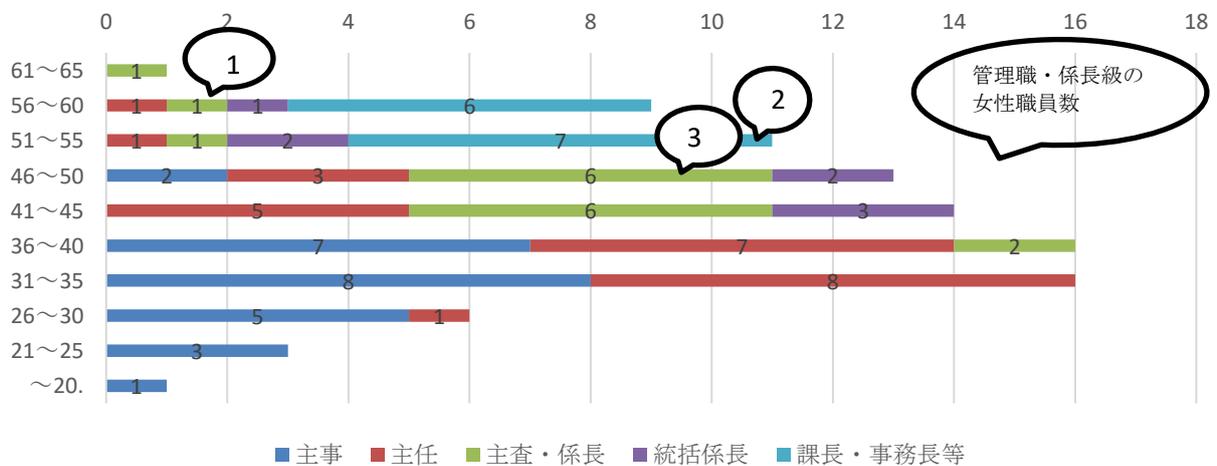
一般行政職① 職位ごとの男女比 R3.4.1現在



一般行政職① 各役職段階に占める女性職員割合の伸び率
(平成30年度との比較)



一般行政職①年齢分布と職位割合 R3.4.1現在



年次有給休暇取得状況

第1期・第2期の計画目標として「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す」としているが、下記の表を見ると平均15日未満であり、達成できているとは言えない。引き続き、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めていきたい。

年次有給休暇平均取得日数(平成30～令和2年実績)

対象年	平成30年	令和1年	令和2年
平均取得日数	14.1	15.4	14.3

超過勤務の状況

令和2年10月から令和3年9月までの、職員全体の一人当たりの超過勤務時間(平均)は、月7.0時間である。超過勤務の上限(月45時間等※1)を超える超過勤務を行った職員数は、9名(全て男性職員)であり、本庁勤務職員4名・本庁以外勤務職員5名である。管理職で超過勤務の上限を超える勤務を行った職員はいない。

以前(平成30年度)は、職員全体の一人当たりの超過勤務時間は14時間弱であり、平均時間数については以前より減少している。ただし、令和2年度から新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により村主催の行事が中止になることが多く、職員の行事に関する作業事務が減り、本来の担当業務に時間を充てることが出来るようになったという要因が大きい。コロナ禍以前の状態に仮に戻るとしたら、以前のように月平均の超過勤務時間が15時間ほどになることも考えられるため、今後も注意深く状況分析をしていきたい。超過勤務の上限を超える超過勤務を行った職員数については、以前は5名であったが、今回は9名と増加しており、配属部署によって超過勤務時間数が上限を超えるほどの勤務を余儀なくされる現状が窺える。特定の職員の過度な負担を無くすように、適正な対応を図る。

超過勤務を減らすことで、育児や家事などの家庭生活に時間を充てることが出来るので、引き続き超過勤務の抑制に努める。

※1：人事院勧告時の公務員人事管理に関する報告(平成30年8月10日人事院)では、「超過勤務命令を行うことが出来る上限を、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律に基づき人事院規則で定めるとし、原則1箇月について45時間かつ1年について360時間と、他律的な業務の比重の高い部署に勤務する職員に対しては1箇月について100時間かつ1年について720時間等と設定する」とされている。

男女別の育児休業取得率・平均期間及び男性職員の配偶者出産休暇等の取得率等について

下表のとおり、女性職員については、育児休業取得率は近年100%を保持しているが、男性職員については育児休業取得の実績はない。平成29年度から令和3年度(12月末時点)までの育児休業取得平均期間は、約1年6カ月である。取得期間の状況としては、全て1年超～2年以下となっている。

男性職員の配偶者出産休暇・育児参加のための休暇については、平成30年度から令和2年度で、4名ずつ取得実績がある。前回時では取得者がいなかったため、大きな前進である。引き続き男性職員の育児参加を奨励し、女性の育児負担を減らして、男女ともに働きやすい職場を目指していく。

育児休業取得者数及び取得率 ※男性の取得者は今まで無し

年度	性別	対象職員 (人)	取得職員 (人)	取得率 (%)
平成 29 年度	女	1	1	100
平成 30 年度	女	1	1	100
令和 1 年度	女	3	3	100
令和 2 年度	女	4	4	100
令和 3 年度	女	4	4	100

男性の配偶者出産休暇取得者数及び取得率

取得年度	対象職員(人)	取得職員(人)	取得率(%)
平成 30 年度	1	1	100
令和 1 年度	3	2	67
令和 2 年度	3	1	33

男性の育児参加休暇取得者数及び取得率

取得年度	対象職員(人)	取得職員(人)	取得率(%)
平成 30 年度	1	1	100
令和 1 年度	3	1	33
令和 2 年度	3	2	67

男性の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得日数の状況

取得年度	配偶者出産休暇		育児参加休暇	
	取得人数(人)	取得日数(日)	取得人数(人)	取得日数(日)
平成 30	1	2.625	1	5
令和 1	2	7	1	5
令和 2	1	4	2	9

※配偶者出産休暇は、本来の 2 日間と、渡航を要する場合の往復日数も含む。

セクハラ等対策の状況

平成 26 年 6 月 10 日に新島村職員のハラスメントの防止等に関する要綱を制定した。厚生労働省の『職場におけるハラスメント対策マニュアル』等を有効的に活用し、セクハラ等の防止及び対策に努める。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

第2期計画時に下記の数値目標を設定した。①及び②については、男性職員が育児休業を取得実績は無いが、配偶者出産休暇や育児参加休暇の取得者が増えてきていることから、男性の育児参加が進んでいると言える。配偶者出産休暇及び育児参加休暇は取得率が50%を切る年度もあるが、取得率は伸びているので、引き続き取得推進に努めたい。③については、上述してあるとおり、令和2年においては年次有給休暇取得日数の平均が14.3日であり、15日以上とする目標を達成できていない。④については、コロナ禍ということもあり、ここ1年間の職員全体の一人当たりの超過勤務時間(平均)は7.0時間であり、超過勤務抑制目標は達成できている。

[第2期の目標]

- 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 100%)
- ② 男性の配偶者出産休暇等(育児休業以外)の取得を推進する。(取得率 50%)
- ③ 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。
- ④ 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 15時間以下)

上記の結果を踏まえた上で、第3期の目標を下記のとおり設定する。

[第3期の目標]

- 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 100%)
- ② 男性の配偶者出産休暇等(育児休業以外)の取得を推進します。(取得率 50%)
- ③ 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。
- ④ 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 10時間以下)

第2期の目標の達成が不十分であった、①と②の男性職員の育児休業及び配偶者出産休暇等の取得と③の年次有給休暇取得日数については、継続して第3期でも目標として設定し、④の超過勤務の平均時間については、15時間以下から10時間以下に数値目標を上げて設定した。

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。

