

# 占冠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

占 冠 村

占 冠 村 議 会

占冠村教育委員会

占冠村農業委員会

平成28年3月策定

## はじめに

急速な少子化が進むなか、時代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会環境を形成するために、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立しました。

この法律は、事業主として国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置づけ一事業主としての立場から、職員が仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の整備等を盛り込んだ「特定事業主行動計画」を策定するよう求めたものです。

本村においても、平成17年に「占冠村特定事業主行動計画」を策定し、以降様々な次世代育成支援対策に取り組んできました。

しかしながら、事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取り組みの推進が必要であるとして、時限立法であった「次世代育成支援対策推進法」の改正が行われ、法律の有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されました。

さらに、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）第5条の規定に基づき、平成27年9月25日にその基本的な方向性が閣議決定され、地方公共団体においてもこの推進に関する施策について計画策定に努めることとされました。

こうしたことから、「占冠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」として、職員の仕事と子育ての両立の推進という視点、機関全体で取り組むという視点などを定めました。本村においても、管理者や子育てをする職員及びその周囲の職員等が一体となり、それぞれの職場の実情に応じた取り組みの推進を図り、自分のライフステージに合わせて「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれた職場環境づくりを目指します。

平成28年3月  
占冠村長  
占冠村議会議長  
占冠村教育委員会  
占冠村農業委員会

占冠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、占冠村長、占冠村議会議長、占冠村教育委員会、占冠村農業委員会が策定する特定事業主行動計画であります。

### 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. 計画の推進体制

本村では、計画の効果的な実施にあたり、次世代育成支援対策に関する情報提供を行うなど、行動計画内容の周知や啓発を行います。

なお、総務課において、計画の計画状況などを点検し、必要に応じて計画の見直しを行います。さらに、計画の内容を変更すべき著しい社会経済情勢等の変化があった場合には、見直し時期の到来を待つことなく、計画を見直しすることとします。

### 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、教育委員会事務局、農業委員会事務局において、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ています。

#### (1) 採用した職員に占める女性職員の割合【全部局】 (単位：人)

各年度採用者	23 年度	24 年度	25 年度	26 年度	27 年度
男 性	2	2	3	2	2
女 性	2	3	0	2	1
合 計	4	5	3	4	3

#### (2) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間【全部局】 (単位：時間)

26 年度	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
職員一人当たりの 時間外勤務時間	11.2	12.3	9.5	8.5	10.0	9.4	12.1	11.3	17.4	5.2	7.2	16.3

(3) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合【全部局】 (単位：人・%)

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
女性管理職員	0	0	0	0	0
全管理職員数	4	4	5	5	5
女性の割合	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(4) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合【全部局】 (単位：人・%)

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
係長相当職以上の女性職員数	10	12	15	15	15
係長相当職以上の職員数(全員)	25	24	24	25	27
女性の割合	40.0	50.0	62.5	60.0	55.6

(5) 男女別の育児休業取得数【全部局】

26年度取得率 男性職員 0人、女性職員 1人

(6) 男性職員の出産補助休暇取得者【全部局】

26年度 配偶者出産休暇取得者 2人

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、教育委員会事務局、農業委員会事務局における共通の目標として位置付け、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、課題に対応するものにつき掲げています。

(1) 採用職員

平成27年度の新規採用職員数は3人で、そのうち女性は1人となっています。

平成23年度からの状況をみると、各年度によって男女比は異なりますが、概ね男女間で偏りなく採用されています。平成32年度までにおいても、これまでの採用者の女性割合を保ち30%以上とし、採用職員受験者の女性割合も30%とします。

(2) 管理的地位への女性職員の登用

現状、女性管理職員が0%となっています。女性職員の能力開発や意識向上を図るとともに、管理職ポストに女性職員を20%程度登用するよう努めます。

また、係長担当職の女性割合として、30%程度とするよう努めます。

(3) 男性職員の育児休暇等の取得の促進

育児休業取得のためには、職員一人ひとりの意識改革が必要です。育児休業取得のために、制度の周知や長期間職場を離れることへの不安解消のため、課内でのバックアップに努めます。

平成32年度までに、制度が利用可能な男性職員の育児休暇取得割合を20%以上にするとともに、出産補助休暇取得割合も100%とします。

(4) 超過勤務の縮減

育児を行う職員の超過勤務削減のため、既存業務等について精査し、事務の合理化を推進します。

平成32年度までに、各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指針に定める上限目安時間（360時間）未満にし、職員一人あたり、一月あたりの平均超過勤務時間を20時間以下とします。

#### 4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

3. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取り組みを実施します。

なお、この取り組みは、村長部局、村議会事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局において、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ています。

(1) 採用職員

- ① 今後も、公正公平な職員の採用を行います。
- ② 男女間の偏りなく採用を行います。

(2) 管理的地位への女性職員の登用

- ① 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。
- ② 女性職員の活躍推進に向け、関係機関と連携し、女性職員のキャリア研修などの参加を呼び掛けます。

(3) 男性職員の育児休暇等の取得の促進

- ① 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、出産補助休暇の積極的な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。
- ② 男性職員の育児休業等の取得の促進を図るため、管理職は、男性職員に育児休業の促進を図ります。また、周りの職員で、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。

(4) 超過勤務の縮減

- ① 管理職は、定時退庁を率先して行い、超過勤務については、その緊急性、必要性について十分検討します。
- ② 全庁において、職員の業務分担の見直しを定期的に行い、計画的な事務管理により各職員の業務量の平準化に努めます。