

朝日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 31 日

朝 日 村  
朝 日 村 議 会  
朝 日 村 教 育 委 員 会  
朝 日 村 選 挙 管 理 委 員 会  
朝 日 村 代 表 監 査 委 員  
朝 日 村 農 業 委 員 会

# 朝日村役場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 31 日

朝日村長

朝日村議会議長

朝日村教育委員会

朝日村選挙管理委員会

朝日村代表監査委員

朝日村農業委員会

## 策定の位置づけ

朝日村役場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、朝日村、朝日村議会、朝日村教育委員会、朝日村選挙管理委員会、朝日村代表監査委員、朝日村農業委員会（以下、朝日村等）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 33 年 3 月 31 日までの 5 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

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、「女性職員の活躍の推進員に関する特定事業主行動計画推進委員会を設置し、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。

### 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 号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、朝日村等において、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。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次の目標を設定する。

なお、この目標は朝日村等において、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る。

## (1) 職員採用関係

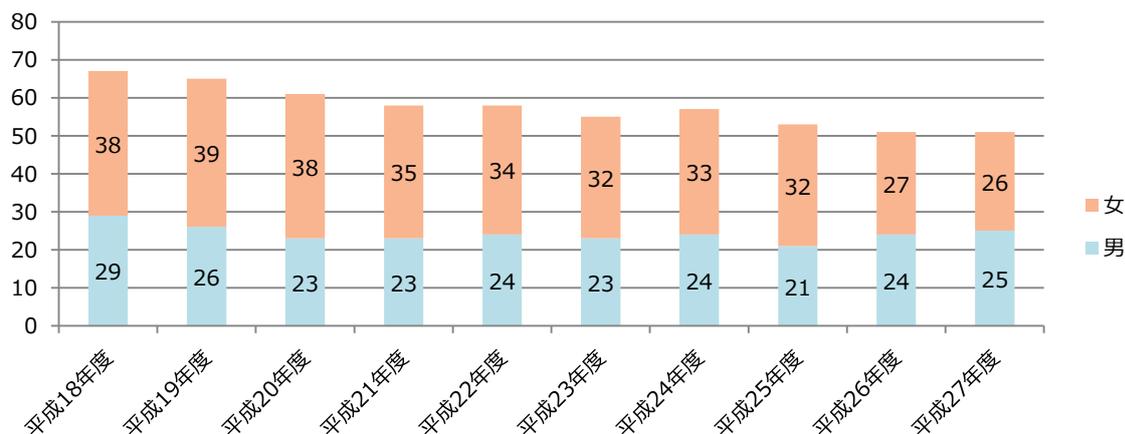
### ①現況の分析

本村における平成 27 年の女性職員の割合は、51%で全体の過半数を占めており全国でもトップクラスに女性職員の割合は高い。

また、管理職対象年齢層（45 歳以上）の率が高く、指導的立場として活躍しているが、34 歳以下の各年齢層では、女性の割合は低く、今後、管理監督者となる年齢層の女性の割合は次第に低くなるものと予測される。

職員採用において女性が採用されない年度も見受けられる。

### ●職員の定員（正規職員）の推移（過去 10 年間）



年度	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
職員数	67 人	65 人	61 人	58 人	58 人	55 人	57 人	53 人	51 人	51 人
女性の割合	56.7 %	60.0 %	62.3 %	60.0 %	58.6 %	58.2 %	57.9 %	60.4 %	52.9 %	51.0 %

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

### ●職域人員構成（平成 27 年 4 月 1 日現在）

区分	職務の級	職名等	職員数（人）			女性の比率（%）	備考
				男	女		
管理職	6級	課長	0	0	0	0.0	
	5級	課長	7	4	3	42.9	
		主幹（参事）	0	0	0	0.0	
		管理職 小計	7	4	3	42.9	
監督職	4級	課長補佐	9	3	6	66.7	
		副主幹	7	3	4	57.1	
	3級	係長	7	4	3	42.9	
		監督職 小計	23	10	13	56.5	
一般職	2級	主査	11	3	8	72.7	
		主任	5	3	2	40.0	
	1級	主事（主事補）	5	5	0	0.0	
		一般職 小計	21	11	10	47.6	
合計			51	25	26	51.0	

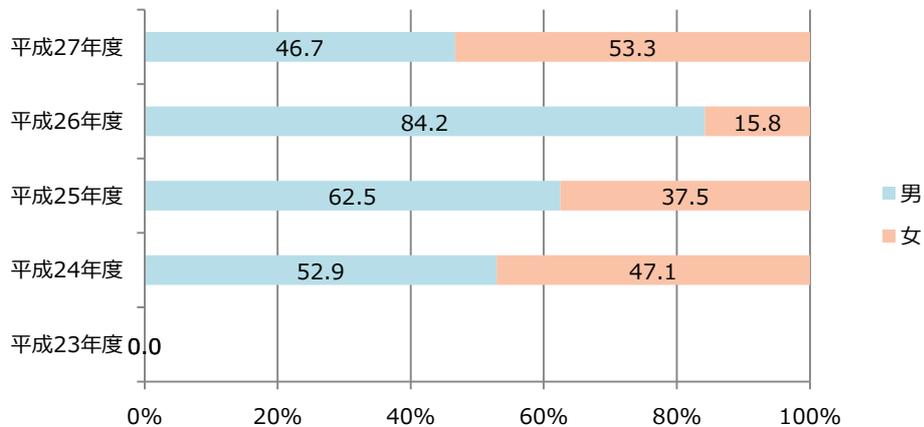
●女性職員の年齢構成（平成27年4月1日現在）

目標2

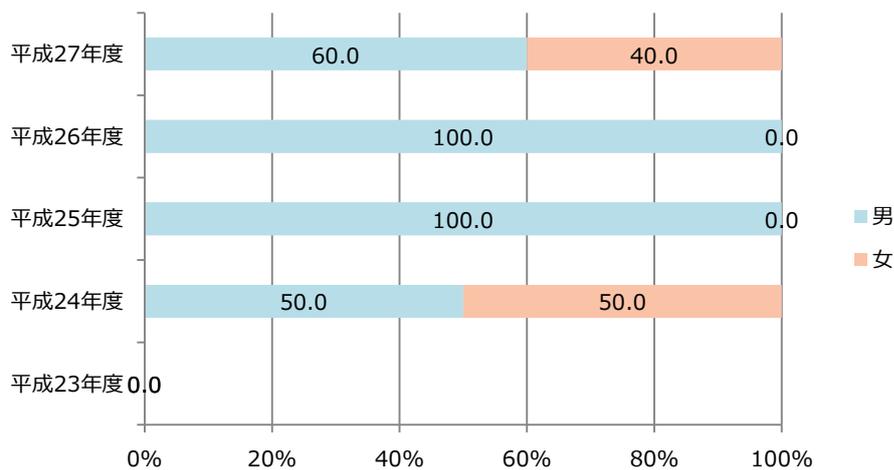
年齢	全体数 (人)	女性職員		備考
		職員数(人)	年齢層に占める割合(%)	
55歳以上	7	4	57.1	
50~54歳	6	5	83.3	
45~49歳	12	6	50.0	
40~44歳	12	8	66.7	
35~39歳	5	2	40.0	
30~34歳	5	1	20.0	
25~29歳	3	0	0.0	
20~24歳	1	0	0.0	
20歳未満	0	0	0.0	
合計	51	26	51.0	

採用試験の状況

●採用試験における受験者割合> ※平成23年度の採用試験未実施



●採用試験における合格者割合



## ②今後の取組み

現在は、全職員に対し女性職員が占める割合が高いが、34歳以下の年齢層では、女性の割合が低いため、計画的に女性の採用を実施していく。

女性の事務採用試験の受験割合が高いとは言えず、女性が多く活躍している職場であることをPRするとともに、出産、育児、介護休暇等の完全取得に向けた体制整備を行う。

## ③数値目標

平成32年度まで、全職員に対する女性職員の割合について現在の状況を維持することとする。

34歳以下の各年齢層では、女性の割合は低く、今後、管理監督者となる年齢層の女性の割合は次第に低くなるものと予測されるため、女性職員の新規採用を引き続き実施していく。

## (2) 年次休暇の取得率向上

### ①現況の分析

#### ●年次休暇取得状況（平成27年 実績）※H27.1～H27.12

	男	女
年次休暇取得日数（平均）	3日6時間	8日6時間

### ②今後の取組み

ア 年次休暇の計画的取得に取り組むよう周知する。

イ 課長等は課内の職務状況を把握し、安心して職員が休暇の取得ができるよう職場において相互応援ができる体制を整備し、休暇の取得を促す。また、課長等は職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得促進を図る。

ウ 国民の祝日や夏季休暇等と組み合わせた連続休暇の取得を促す。

エ 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して100%取得できる雰囲気づくりをする。

### ③数値目標

平成32年度までに、職員の年次休暇の平均取得日数を、平成27年実績（男性3日6時間、女性8日6時間）より引上げ年間10日以上取得を目指す。

## (3) 時間外勤務時間の縮減

### ①現況の分析

本村における各課別年間超過勤務時間勤務状況は表のとおりである。一人あたり平均は53.7時間である。職場間において超過勤務時間に差が見受けられる。

●職員一人当たりの超過勤務時間等

部署別超過勤務時間（平成 26 年度 実績） ※課長級 7 名を除く正職員の状況

部署名	職員数（人）		超過勤務時間				
	男	女	男		女		
			年間一人 当たり平 均時間	月 最大値	年間一人 当たり平 均時間	月 最大値	
総務課	13	8	5	56.7	38.5	44.5	60.0
住民福祉課	10	3	7	59.5	20.0	41.5	19.5
生活環境課	2	2	0	18.0	18.0	0.0	0.0
産業振興課	6	5	1	18.5	18.5	51.5	23.0
会計課	1	0	1	0.0	0.0	60.0	18.5
教育委員会	11	2	9	58.3	24.0	47.2	14.5
合計	43	20	23	53.7	-	46.6	-

注) 超過勤務時間は年間 60 時間以内の内規あり

②今後の取組み

女性職員に限らず全職員が、「充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活等においても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択できる」ワークライフバランスの実現が不可欠である。

下記のような取組を通じて、各職員の超過勤務時間数を極力縮減する。

ア 時間外勤務制限に関する制度の周知

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知徹底を図る。

イ 一斉定時退庁日の徹底

定時退庁日（毎週水曜日ノー残業デー）を推進し、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する。

ウ 事務・事業の改善

各職員が計画的に事務処理を行い、効率的な事務遂行を図る。効率的な事務や集中的な事務のあり方について改善できる事項は積極的に改善を進め、時間外勤務の縮減を図る。

エ 人事評価制度の活用

目標管理による業績評価の期首面談において、限られた時間の中で集中的・効率的に事務を行う方法を評価者及び被評価者間で確認する。

③数値目標

平成 32 年度までに、職員の平均時間外勤務時間を、平成 26 年度実績（年間 53.7 時間）から縮減をする。

超過勤務時間を縮減すると共に職員の健康管理も踏まえ、積極的な代休の取得を促す。

#### (4) ワークライフバランスの推進

##### ①現況の分析

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  
過去5年間 取得実績無

(但し、私事諸事情として配偶者出産及び育児参加のために年次休暇を取得したと見込まれる)

##### ●男女別の育児休業所得率及び平均取得期間

	男		取得期間	女		取得期間
	対象者	取得者		対象者	取得者	
平成23年	0	0	0	0	0	0
平成24年	0	0	0	0	0	0
平成25年	0	0	0	1	1	1
平成26年	2	0	0	0	0	0
平成27年	0	0	0	0	0	0

##### ●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

	該当者数	取得日数	特別休暇の内容
平成23年	0	0	
平成24年	0	0	
平成25年	0	0	
平成26年	2	0	
平成27年	0	0	

##### ②今後の取組み

男性が家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の情勢等を通じ職務における視野を広げるなど、男性職員自身のキャリア形成にとっても有効なものと考えられる。男性職員の家庭生活への関わりを推進すること、育児休業等の取得中や復帰後の各段階を通じて職員の状況に応じた細かい対応や配慮を行うこと等により、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備する必要がある。

下記のような取組を通じワークライフバランスの推進を図る。

ア 平成28年度より、出産を控えている全ての男女に対し、人事担当による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用に関する助言を行う。

イ 平成28年度中に、各種両立支援制度に関する情報をまとめ、グループウェアで常時閲覧できる状態にする。

ウ 平成28年度より、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等の必要な支援を行う。

エ 平成 28 年度より、ワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した人事評価制度の在り方について研究し、制度設計を行い、運用を図る。

③目標

平成 32 年度までに、育児休業を希望する職員が 100%取得できるよう努める。

平成 32 年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇を 100%全職員が取得できるよう努める。