

東成瀬村特定事業主行動計画

平成28年3月

東 成 瀬 村

【 目 次 】

1	計画策定の趣旨	1
2	計画の根拠	2
3	計画概要	2
4	女性職員に関する現状分析	3
	（1）採用に関すること	
	（2）勤務時間等に関すること	
	（3）職員配置に関すること	
	（4）休暇等に関すること	
	（5）分析結果	
5	ワーク・ライフ・バランスに 向けた目標と取組内容等	7

東成瀬村特定事業主行動計画

～女性の活躍とワーク・ライフ・バランスを目指して～

平成28年3月30日
東成瀬村長
東成瀬村議会議長
東成瀬村教育委員会

1 計画策定の趣旨

我が国においては、急速な少子化の進展、各家庭や個人のライフスタイルの多様化など、地域を含めた社会経済環境は日々変化しています。

このような中、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育てられる環境や社会を形成していくため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）」が制定されました。この法律では、各自治体に対し地域における子育て支援の充実を図るとともに、職員の仕事と子育ての両立支援や働き方の見直し等に関する10年間の集中的な取り組みについて「特定事業主行動計画」を策定することが定められました。

本村でも、職員が仕事と家庭生活を両立できるような職場環境の整備を推進するため、男性職員の育児休業取得をはじめ、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、少子化・高齢化は更に進行し、新たに「人口減少社会」といった問題にも発展しています。

こうした社会情勢を踏まえ、10年間の時限立法であった次世代法は、平成37年3月末日まで延長されることとなり、これに伴い、各自治体では新たな「特定事業主行動計画」を策定することが求められました。

また、平成27年9月には、「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「女性活躍推進法」という。）」が施行され、この法律に基づき、女性の活躍推進の取り組みを着実に前進させるため、自治体等が女性職員の活躍推進に向けて問題点を把握し、改善に向けた目標を達成できるよう「特定事業主行動計画」を策定することとされています。

次世代育成支援を進めるに当たっても、女性の職業生活における活躍の推進は非常に関わりが深く重要となっています。さらに、男女共同参画社会の形成も、豊かで活力のある社会づくりには欠かせません。

このため、次世代法に関する行動計画と女性活躍推進法に関する行動計画を一緒に策定し、出産・育児における仕事と子育ての両立、また、子育て中の職員だけでなく、全職員が自分のライフステージに合わせて、個性や能力が発揮できるよう、「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。

2 計画の根拠

東成瀬村特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代法第19条及び女性活躍推進法第15条に基づき、東成瀬村長が策定する特定事業主行動計画です。

『参考』関係法（抜粋）

次世代法第19条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。）を策定するものとする。

女性活躍推進法第15条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。）を定めなければならない。

3 計画概要

（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）推進体制

総務財政課が主体となって、計画全体の実施状況の点検、課題の把握や検討を行い、庁内の会議等を活用して関係課と協議のうえ、必要に応じて見直しを行います。

また、勤務環境の整備を効果的に行うため、計画の進捗状況等については、実施状況や職員のニーズを踏まえ、職員全員が共有できるように努めます。

（3）数値目標

本計画の推進状況を客観的に確認するため、設定可能な取組については、平成32年度末を達成年次とする数値目標を設定しています。

（4）公表

本計画に基づく取組の実施状況等は、村のホームページに掲載します。

4 女性職員に関する現状分析

女性活躍推進法第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）第2条に基づく、本村の女性職員の職業生活における活躍に関する状況は、次のとおりです。

(1) 採用に関すること

① 職員採用試験受験申込者数と女性の割合

本村でも定期的に採用試験を実施しておりますが、受験者数は年度によりばらつきが見られます。なお、保健師等の専門職は不定期的な募集となっております。

平成27年度は採用試験を2回実施しており、受験者数は女性が6人、男性が11人でした。

性別	平成25年度	平成26年度	平成27年度
女性(人)	2	6	6
男性(人)	11	9	11
女性割合(%)	15.4	40.0	35.3

② 採用者数と女性の割合

ア 常勤職員

平成27年度実施の職員採用試験による平成28年度の職員採用（見込）人数は、女性、男性各1人です。

採用者数、性別は年度により異なっています。

性別	平成26年度	平成27年度	平成28年度
女性(人)	1	0	1
男性(人)	0	3	1
女性割合(%)	100	0	50

イ 臨時職員

臨時職員のほとんどが、一般事務や学校用務の補助員として採用されており、そのほとんどが女性です。平成28年度の採用（見込）も同様です。

性別	平成26年度	平成27年度	平成28年度
女性(人)	21	12	13
男性(人)	2	1	1
女性割合(%)	91.3	92.3	92.9

※ 平成26年度は、特別養護老人ホーム職員を含む。

(2) 勤務時間等に関すること

① 平均した継続勤務年数の男女の差異（平成27年4月1日現在）

継続勤務年数については、男女間で大きな差は見られません。職員の平均年齢は、女性が46.4歳、男性が46.9歳となっています。

性別	年数(年)
女性	21
男性	24
全職員	22

※ 平成27年4月1日採用職員を除く。

② 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間（平成27年実績）

これまでも、全庁的に時間外勤務の縮減に努めてきました。現状では、男性職員の方が女性職員より時間外勤務が多くなっています。

なお、9月は大雨災害への対応があったため、時間外が多くなっています。

性別	1月	2月	3月	4月	5月	6月
女性(時間)	1.3	2.0	2.2	0.4	0.8	2.0
男性(時間)	3.9	8.2	2.6	2.6	4.8	5.2
全職員(時間)	2.9	5.9	2.4	1.8	3.4	4.1

性別	7月	8月	9月	10月	11月	12月
女性(時間)	2.5	4.9	1.6	6.7	2.5	0
男性(時間)	5.8	6.6	11.4	7.2	6.2	1.9
全職員(時間)	4.6	6.0	7.9	7.0	4.9	1.2

(3) 職員配置に関すること（平成27年度）

① 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

参事以上の職位にある職員に占める女性職員の割合は20%となっています。

職員の年齢構成や今後実施する人事評価制度により、毎年変動することが予想されます。

性別	課長	参事	計
女性(人)	1	1	2
男性(人)	6	2	8
女性割合(%)	14.3	33.3	20.0

② 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

主査、主任級において、女性職員の占める割合が、他の役職より高くなっています。

性別	課長	参事	補佐	主査	主任	主事
女性割合 (%)	14.3	33.3	14.3	44.4	40.0	28.6

※ 看護職員、技術員及び法人等への派遣職員を除く。

③ 職員に占める女性職員の割合

職員全体では女性の占める割合がほぼ半数となっています。常勤職員では年齢が若くなるほど男女の人数差が小さくなります。

性別	常勤	臨時	計
女性(人)	25	12	37
男性(人)	38	1	39
女性割合 (%)	39.7	92.3	48.7

(4) 休暇等に関すること (平成27年度実績)

① 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

職員数が少ないこともありますが、平成26年度から27年度にかけて、女性1人が取得しています。なお、男性の取得者はいませんでした。

性別	取得率 (%)	平均取得期間 (日)
女性	100	※ 218
男性	0	—

※ 平成26・27年度の通算日数。

② 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

職員数が少ないこともあり、平成27年4月以降の取得者はいませんでした。平成26年度は、休暇取得可能な男性職員が1人いましたが、年次休暇で対応しています。

区分	取得率 (%)	平均取得日数 (日)
配偶者出産休暇	0	—
育児参加の休暇	0	—



(5) 分析結果

① 採用に関すること

- 職員採用については、各年度の退職者数等を考慮して行っております。
- 複数回の採用試験を行っており、必要な人材の確保に努めています。
- 選考は厳正に行っており、結果として女性の採用者がいない年度もあります。

② 勤務時間に関すること

- これまでも、時間外勤務の削減について、全庁的に取り組んでおります。
- 現状では、男性の方が時間外勤務をしている傾向にあります。
- 所属によっては繁忙期があり、一時的に時間外が多くなる時期もあります。

③ 職員配置に関すること

- 人事異動は、各課の業務量等を考慮して毎年度行っております。
- 昇任や管理職への登用に当たっては、業務成績や採用年数などを総合的に判断しております。
- 平成28年度以降は、人事評価制度を導入することとしており、職員の適正配置に、この結果も反映させていきます。

④ 休暇等に関すること

- 職員へは、計画的に休暇を取得するよう励行しております。
- 平成27年の年次休暇取得日数は、職員1人当たり8日／年です。
- 年次休暇以外にも、様々な特別休暇制度があります。



5 ワーク・ライフ・バランスに向けた目標と取組内容等

【目標1】すべての職員が次世代育成や女性の活躍推進に向けた取組の重要性とこれを支える制度を理解するとともに、男性職員の配偶者出産休暇取得率100%を目指します。

(1) 取組の方向性

- ① 次世代育成、男女共同参画や女性の活躍推進が社会的な課題と認識され、様々な対策に取り組んでいる中、その対策が実効性のあるものとするには、制度の趣旨や内容が十分に理解される必要があります。
- ② このためには、出産・育児を行う職員はもとより、管理職員を含めたすべての職員に対する情報提供や意識啓発の取組を進めていきます。

(2) 具体的な内容

- ① 育児休業や休暇、共済組合による出産費用の給付など、仕事と家庭の両立を支援する制度について、平成28年度から、庁内電子掲示板等を通じて職員に周知し、制度の内容やその活用に関する情報を提供します。
- ② 管理職員や人事担当課長は、本人から相談があった場合、出産までの勤務における配慮の必要性や育児休業中の業務運営体制を検討し、必要な対応を行います。
- ③ ワーク・ライフ・バランスの推進に資する、効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切に対応します。

【目標2】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年の実績(8日)より2日引き上げ、10日以上にします。

(1) 取組の方向性

- ① 子育て中の職員だけでなく、家庭での生活が充実することは、すべての職員が職務の遂行に係る能力を十分に発揮でき、また、職務能率の向上にもつながっていきます。
- ② さらに、心身の健康維持や女性の活躍推進の観点からも、適切な休暇の所得や時間外勤務の縮減に努めていく必要があります。

(2) 具体的な内容

- ① 各課長は、所属職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な休暇取得の促進を図るとともに、職場全体で休暇を取得しやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。
- ② 時間外勤務を縮減するために、既存業務の廃止や合理化等の見直しを行い、事務の簡素合理化を図るとともに、安易に時間外勤務が行われることがないよう職員全体の意識啓発に努めます。

- ③ 男性職員が、積極的に育児等の休暇を取得できるよう、事務処理において職員相互が応援できる体制を整備します。
- ④ フレックスタイムなど、多様な働き方の導入を検討していきます。

【目標3】女性が働きやすい職場づくり、安全で安心して子どもを育てられる環境の整備を進めていきます。

(1) 取組の方向性

- ① 女性活躍推進法が制定され、働くすべての女性が自らの個性と能力を十分に発揮できるような職場環境の整備が求められています。
- ③ 女性職員は、出産や育児で仕事の中断を余儀なくされることから、キャリアを積みにくい状況にあり、このような状況の改善が望まれています。
- ② また、次世代法における行動計画については、職員全員が次代の社会を担う子どもたちを育成する必要性を強く認識する必要があります。

(2) 具体的な内容

- ① 男女を問わず多くの優秀な人材を採用できるよう、村ホームページ等を活用し、女性にとっても働きやすい職場であることをPRします。
- ② すべての職員が、それぞれ持っている能力を発揮できるよう、適材適所への人事配置を行うとともに、意欲と能力のある女性職員の登用を積極的に進めていきます。
- ③ 職員自身の子どもの学校行事等への参加に対する休暇取得を促進します。
- ④ 女性職員が政策・方針決定の場へ参画する力をつけることができるよう、講座や研修の受講を職場全体で積極的に支援します。
- ⑤ 地域の子育て活動等への参加に意欲のある職員が、子どもの参加するスポーツ・文化・地域の活動に積極的に参加しやすい職場環境づくりに努めます。

