

真狩村特定事業主行動計画

～女性が活躍できる職場を目指して～

真狩村

真狩村議会

真狩村選挙管理委員会

真狩村監査委員

真狩村農業委員会

真狩村教育委員会

平成28年4月1日

真狩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 4 月 1 日
真 狩 村
真 狩 村 議 会
真狩村選挙管理委員会
真 狩 村 監 査 委 員
真 狩 村 農 業 委 員 会
真 狩 村 教 育 委 員 会

真狩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、真狩村長部局、真狩村議会、真狩村選挙管理委員会、真狩村監査委員、真狩村農業委員会及び真狩村教育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

法は平成 28 年 4 月 1 日から平成 38 年 3 月 31 日までの時限立法である。本計画は、前半の 5 年間である平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までを計画期間とする。

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、総務企画課が主管となり、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員、農業委員会事務局及び教育委員会事務局との連携のもと、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うこととする。

3. 現状分析及び目標設定

（1）職員に占める女性職員の割合

○職員に占める女性の割合

平成 17 年度	53	13	66	19.70%
専門職除く	53	5	58	8.62%
平成 26 年度	48	14	62	22.58%
専門職除く	47	7	54	12.96%

○職員の採用に占める女性の割合

年度	男	女	合計	女性の採用割合
平成7年度～平成16年度	14	4	18	22.22%
専門職除く	13	1	14	7.14%
平成17年度～平成26年度	10	3	13	23.08%
専門職除く	9	2	11	18.18%

平成17年度から平成26年度までの10年間で、女性職員の割合は、全体で2.88%、専門職を除く場合（保健師・保育士・管理栄養士を除く。）は、4.34%の伸びを示しているなど、女性職員の占める割合は高くなっている。

また、平成17年から平成26年度までの10年間に採用した職員は、13名で、女性の割合は23.08%、専門職を除いた一般事務職員でも18.18%を占め、その前の10年間（平成7年度から平成16年度）に採用した職員の全体で22.22%、専門職を除いた一般事務職員の割合の7.14%を上回り、採用した職員に占める女性職員の割合も高くなっていることがわかる。

【目標設定】平成32年度までに女性職員の割合を25%とする。

(2) 男女における中途退職者の差異

平成17年度から平成26年度までの10年間で、死亡退職を除く、中途退職した職員は6名で、そのうち女性は1名だった。採用後10年未満での離職者に女性はいないが、男性職員では2名いることから、男女における差異はないと考える。

【目標設定】離職することなく働ける職場環境づくりを行う。

(3) 年次有給休暇の取得率

○平成26年度の年次有給休暇の取得率

	職員数	年間付与日数(日)	休暇取得日数(日)	平均取得日数(日)	取得率
男性	45	1756	431.75	9.59	24.59%
女性	13	495	69.25	5.33	13.99%
合計	58	2251	501	8.64	22.26%

平成26年度の年次有給休暇の取得率は、男性職員で24.59%となっているのに対し、女性職員が13.99%と10.6%も低い状況となっている。

【目標設定】平成32年度までに女性職員の年次休暇の取得率を25%とする。

(4) 各役職段階における女性職員の割合

○平成26年度の各役職段階における女性職員の割合

	男	女	合計	女性職員の割合 (%)
課長級	11	0	11	0.00%
係長級	26	8	34	23.53%
主事級	12	7	19	36.84%
合計	49	15	64	23.44%

平成 26 年度における管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は 0%となっている。ただし、全体に占める係長級の職員の割合は全体の割合と同じであり、差はないと考える。

【目標設定】平成 32 年度までに女性課長職を 1 名とする。

(5) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成 17 年度から平成 26 年度までの 10 年間で、出産した女性職員は 3 名（うち 2 名は 2 度）のうち、育児休業を取得したのは 3 名（うち 2 名は 2 度）であり、取得率は 100%であった。同期間中に配偶者が出産した男性職員 8 名のうち、育児休業を取得したのは 0 名であり、取得率は 0%であった。

【目標設定】男性の育児休業取得者が理解される職場環境づくりを目指す。

(6) 男性職員の配偶者出産休暇等の休暇取得率及び平均取得日数

配偶者出産休暇は、職員が配偶者の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合に、3 日の範囲で取得できる特別休暇で、平成 26 年度までの 10 年間で延べ 12 名おり、取得率は 25.0%であった。

また、子の看護休暇は、小学校就学の始期に達する子を療育する職員が、その子の監護のため勤務しないことが相当であると認められる場合に、5 日の範囲で取得できる休暇で、平成 26 年度にこの休暇を取得した職員は、0 名で、取得率は 0%であった。

【目標設定】平成 32 年度までに制度周知を徹底し、出産休暇取得率や子の看護休暇の取得を推進する。

4. 具体的な取組み

(1) 女性職員の管理職への登用

昨今の多様化する住民ニーズに対応していくためには、政策の立案・作成において男性のみならず女性の視点を反映させ、さまざまな視点からのマネジメントを行う必要がある。また、女性が管理職に登用されることにより、女性職員にとって、キャリアアップに対するモチベーションの向上へと繋げる。

<取組み> 平成 28 年度より随時実施

- 男女いずれか一方に偏らない事務配分等の均衡確保など、双方が働きやすい環境を整備する。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切に、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、全ての男性職員が取得できる子どもが生まれた時の配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児休業及び子の看護休暇等について周知し、これら休暇等を取得することについて、職場の理解が得られるための環境づくりを行う。

<取組> 平成 28 年度より随時実施

- 男性の育児休業取得等の促進に向けて、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。
- 育児休業中の育児休業手当金の支給等、経済的な支援措置について対象職員に周知を行う。
- 特別休暇の内容を周知するとともに、希望する職員が休暇を取得しやすい職場環境の整備に努める。

(3) 年次休暇の取得の促進

職員がいきいきと活躍する組織となるためには、性別を問わず全ての職員が仕事と生活を調和できるワークスタイルが重要になってくる。また、余暇を楽しむ、仕事以外の様々な活動を通じて、職員自身が多様な価値観を得ることができ、多面的な視点から仕事を進めることができるようになる。

そのために、以下のような取組みにより年次休暇の取得の促進を行う。

<取組> 平成 28 年度より随時実施

- 年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。
- 管理職員は自ら率先して年次休暇を取得する等、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努める。

(4) 時間外勤務の縮減

長時間の時間外勤務が継続することは、職員の心身の健康及び福祉に害を及ぼすことになる。また、仕事と生活の調和、職員の士気の確保、人材の確保等の観点からも時間外勤務の縮減に取り組むことの重要性はますます高まっている。そのため、以下のような取り組みを通じて時間外勤務の縮減に努める。

<取組> 平成 28 年度より随時実施

- 管理職員は、職員の時間外勤務の状況等を的確に把握した上で個々の職員に対し指導するなど、時間外勤務のできる限りの縮減に努める。
- 小学校の始期に達するまでの子を育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するため時間外勤務及び深夜勤務の制限の制度について周知する。