

芸西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 30 日

芸西村
芸西村議会
芸西村教育委員会
選挙管理委員会
農業委員会

芸西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、芸西村長、芸西村議会議長、芸西村教育委員会、選挙管理委員会、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、必要に応じて委員会等を設置し、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こととしている。

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、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、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た。

【1】採用の女性割合

平成 27 年 4 月 1 日の新規採用職員数は、1 人で、女性である。採用に当たっては、厳正、適切な試験選考を行っており、年度によって採用人数、職種等は異なるが、女性の採用割合はここ 5 年間で 54.5%と過半数を占めている。

(単位：人)	27 年度	26 年度	25 年度	24 年度	23 年度
男性	0	1	0	1	3
女性	1	1	4	0	0
合計	1	2	4	1	3

【2】勤続勤務年数の割合（男女の差異）

（単位：年数）	26年度	25年度	24年度	23年度	22年度
男性	15.2	15.4	14.4	14.9	14.8
女性	15.0	15.4	16.3	15.9	15.0
差（男－女）	0.2	0.0	△1.9	△1.0	△0.2

【3】職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間（直近・平均時間）

（単位：時間）	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間外勤務時間	1.8	2.7	3.4	4.8	27.5	4.2	13.4	7.4	17.9	2.3	3.3	8.0

【4】管理的地位にある職員に占める女性割合

（単位：人、％）	26年度	25年度	24年度	23年度	22年度
男性	12	13	12	8	9
女性	3	4	4	4	4
女性の割合	25.0	30.8	33.3	50.0	44.4

【5】各役職段階に占める女性職員の割合

（単位：人、％）	26年度	25年度	24年度	23年度	22年度
係長相当職以上の女性職員数	3	2	2	3	3
係長相当職以上の職員数（全体）	5	5	6	8	8
女性の割合	60.0	40.0	33.3	37.5	37.5

※管理職を除く。

【6】男女の育休取得率

26年度取得率 男性職員 0.0％、女性職員 100.0％、男女計 50.0％

【7】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

26年度 配偶者出産休暇取得率 0.0％

26年度 育児参加のための休暇取得率 0.0％

【8】年次有給休暇の取得日数（1月～12月）

（単位：日）	27年中	26年中	25年度中	24年度中	23年度中
平均日数	7.5	7.8	7.6	9.3	8.6

◇女性職員の活躍の推進に向けた目標

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する。

なお、この目標は、村長部局、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局の全部局における共通した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、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

【1】 育児休業等を取得しやすい環境の整備

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の取得人数を 1 人以上にすることを目標とする。

【2】 管理的地位及び係長相当職以上への女性職員の登用

①平成 32 年度までに、管理的地位にある職員に占める女性の割合が、平成 26 年度の実績 (25.0%) を下回らないことを目標とする。

②平成 32 年度まで、管理職を除く係長相当職以上の女性職員の割合が 30%を下回らないことを目標とする。

【3】 年次有給休暇の取得の促進

平成 32 年度までに、年次有給休暇取得日数、平均 10 日以上を目標とする。

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り組み及び実施時期

前項で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、村長部局、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局における共通した取組として位置付け、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、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

【1】 育児休業等を取得しやすい環境の整備

①平成28年度より、職員が育児休業に入る際には、職員が安心して休業できるよう職場内の仕事の分担を見直し、また必要に応じて、臨時的任用及び非常勤職員の採用により代替要員の確保に努める。

②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や所属職場との連絡体制の確保等必要な支援を行う。

【2】 管理的地位及び係長相当職以上への女性職員の登用

①平成28年度以降、女性職員を人事・財政・企画担当等、多様なポストに積極的に配置する。

②平成 28 年度以降、女性職員の希望に応じた研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を行う。

【3】 年次有給休暇の取得の促進

平成 28 年度より、年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。