

天龍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
 (天 龍 村 長)
 天龍村教育委員会

天龍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、天龍村長、天龍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

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、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と取組

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、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) 採用関係

① 現状の分析

◆ 正規職員の過去3年間における採用試験受験者と新規職員採用実績

区分	平成25年度		平成26年度		平成27年度		計		
	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	
事務職	男性	11人	3人	8人	3人	—	—	19人	6人
	女性	2人	0人	0人	0人	—	—	2人	0人
保健師	男性	1人	0人	0人	0人	0人	0人	1人	0人
	女性	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
保育士	男性	—	—	—	—	0人	0人	0人	0人
	女性	—	—	—	—	1人	1人	1人	1人
計	男性	12人	3人	8人	3人	0人	0人	20人	6人
	女性	2人	0人	0人	0人	1人	1人	3人	1人
女性の割合(%)		14.3	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	13.0	14.3

◆ 職員の割合（平成27年4月1日現在）

区分	事務職	保健師	保育士	学校労務職	計
計	35人	1人	4人	2人	42人
男性	31人	0人	0人	0人	31人
女性	4人	1人	4人	2人	11人
女性の割合	11.4%	100.0%	100.0%	100.0%	26.2%

本村における職員採用は、能力と面接による試験選考であるが、過去3年間における女性の新規採用職員は14.3%であった。また、平成27年4月1日現在の女性職員の割合は26.2%であるが、保健師・保育士・学校労務職の職員（以下「専門職」という。）においては、全職員が女性を占めている。

②数値目標

- 職員採用時には、性別を問わず採用してきた。平成28年度から平成32年度までも同様な考えで採用を継続する中で、公正平等な採用試験のもと、女性の採用者数を、過去3年間の1人から2人以上とし、全職員に占める女性の割合を30%以上にする。

③取組内容

- 引き続き、公務に期待される能力を有する女性を幅広く採用できるよう、村や職務の魅力ホームページ等で広報する。
- 人事評価制度による管理職との面談を通して、女性職員との意見交換を行い、女性の働きやすい職場環境の整備に努めていく。

(2)配置・登用関係

①現状の分析

◆各役職段階にある職員に占める男女構成（平成27年4月1日現在）

区分	課長級	課長補佐級	主査・係長	計
計	6人	5人	12人	23人
男性	6人	4人	8人	18人
女性	0人	1人	4人	5人
女性の割合	0.0%	20.0%	33.3%	21.7%

◆平均勤続年数の差異（平成27年4月1日）

区分	事務職	保健師・保育士・学校労務職
男性	16年6ヶ月	—
女性	16年0ヶ月	15年1ヶ月

◆職員の年齢別男女構成（平成27年4月1日現在）

区分	20～ 24歳	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 44歳	45～ 49歳	50～ 54歳	55～ 59歳	計
計	3人	8人	5人	5人	7人	4人	5人	5人	42人
男性	2人	7人	3人	3人	5人	4人	3人	4人	31人
女性	1人	1人	2人	2人	2人	0人	2人	1人	11人
女性の割合(%)	33.3	12.5	40.0	40.0	28.6	0.0	40.0	20.0	26.2

本村はこれまで女性職員の受験者並びに採用者が少なかったため、十分なキャリア形成が築けていないなど様々な要因から、管理職への女性登用は0人である。また、課長補佐級の女性職員1人は保育士であるため、本村の事務職員における女性の登用は0人となっている。

平均勤続年数は、男性・女性とも16年程度であり均衡が保たれている。

年齢別男女構成の内、50歳以上の女性3人については、保育士及び学校労務職の専門職員である。

②数値目標

- 女性職員の管理職への登用は、職種や年齢構成等の関係により皆無となっているが、平成32年度までに全職員の係長相当職以上に占める女性職員の割合を、21.7%より25%以上とし、管理職に占める女性の割合を段階的に引き上げる。

③取組内容

- 引き続き、職員の能力や実績に応じて、女性職員を多様なポストへ配置する中で、固定的な性別による役割分担意識等の職場慣行の解消を進め、将来指導的地位へ成長していく人材育成を進める。

(3)勤務環境関係

①現状の分析

◆職員一人あたりの各月ごとの時間外勤務時間（平成27年 単位：時間）

月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	月平均
超過勤務時間	11.8	16.3	19.0	20.0	11.3	15.7	14.9	12.8	14.3	13.7	14.1	13.1	14.8

◆年次有給休暇の職員一人あたりの取得日数（平成27年）

区分	事務職	保健師・保育士・学校労務職
計	10日0時間	12日3時間
男性	9日0時間	—
女性	17日4時間	12日3時間

本村の平成27年における職員一人あたりの各月ごとの時間外勤務及び年次有給休暇の職員一人あたりの取得日数は、表のとおりである。

職員一人あたりの各月ごとの時間外勤務時間は、4月が最も多く20.0時間となっているが、これは、選挙や決算期及び年度当初の書類の整備等に係るものであったためである。災害対応並びに住民サービス等で事務が時間外に限定されている課の所掌内容によっては偏りが見られるため、事務分担や人員の配置等を見直す必要がある。

平成27年における本村の年次有給休暇の取得率は、事務職員で10日と低い状況にある。これは、1日4時間を超える各種イベント等の出役勤務について、代休制度を優先としているため、取得率が低い要因となっているものと思われる。

②数値目標

- 平成32年度までに、全職員の職員一人あたりの各月ごとの時間外勤務時間を平成27年平均の14.8時間より約20%減少させ12時間以下にする。
- 平成32年度までに、全職員の年次有給休暇の平均取得日数を平成27年事務職員平均の10日より12日以上にする。

③取組内容

- 引き続き、超過勤務の縮小に向け、課の所掌事務や職員の業務分担の見直しを図り各職員の業務量の平準化を進めるとともに、毎週水曜日の定時退庁日の実施を徹底し、管理職が率先して早期退庁を行う。また、職員への声かけ等を行うことにより、退庁しやすい環境づくりを進めるとともに、定時退庁日においては、時間外におよぶ会議等の設定を極力回避する。

- 引き続き、年次有給休暇の取得に向け、効率的な業務運営や良好な職場づくりを推進し、各担当において相互に応援できる体制を進める中で、年次有給休暇を取得しやすい環境を整える。