

女性活躍推進法に基づく  
特定事業主行動計画（第2期）

平成31年3月  
新島村

# 新島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 31 年 3 月 8 日  
新島村長  
新島村議会議長  
新島村教育委員会  
新島村選挙管理委員会  
新島村農業委員会

新島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、新島村長、新島村議会議長、新島村教育委員会、新島村選挙管理委員会、新島村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

本計画の第 2 期の期間は、2019 年 4 月 1 日から 2022 年 3 月 31 日までの 3 年間とする。

【参考】事業主行動計画策定指針（抄）

(二) 計画期間の決定

法は平成 37 年度までの時限立法である。このため、行動計画の計画期間の決定に際しては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、平成 28 年度から平成 37 年度までの 10 年間で、各事業主の実情に応じておおむね 2 年間から 5 年間に区切るとともに、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望ましい。

**新島村では、下記のとおり計画期間を定める。**

**第 1 期：2016 年度から 2018 年度まで**

**第 2 期：2019 年度から 2021 年度まで**

**第 3 期：2022 年度から 2025 年度まで**

## 2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

新島村では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務課において、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する。

【参考】事業主行動計画策定指針（抄）

(一) 女性の活躍推進に向けた組織のトップの関与・推進体制の整備等

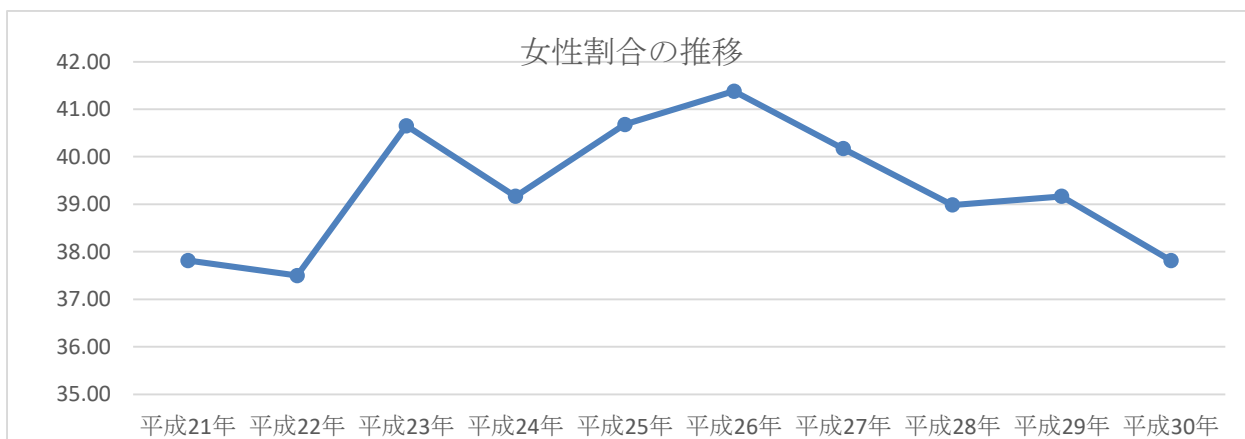
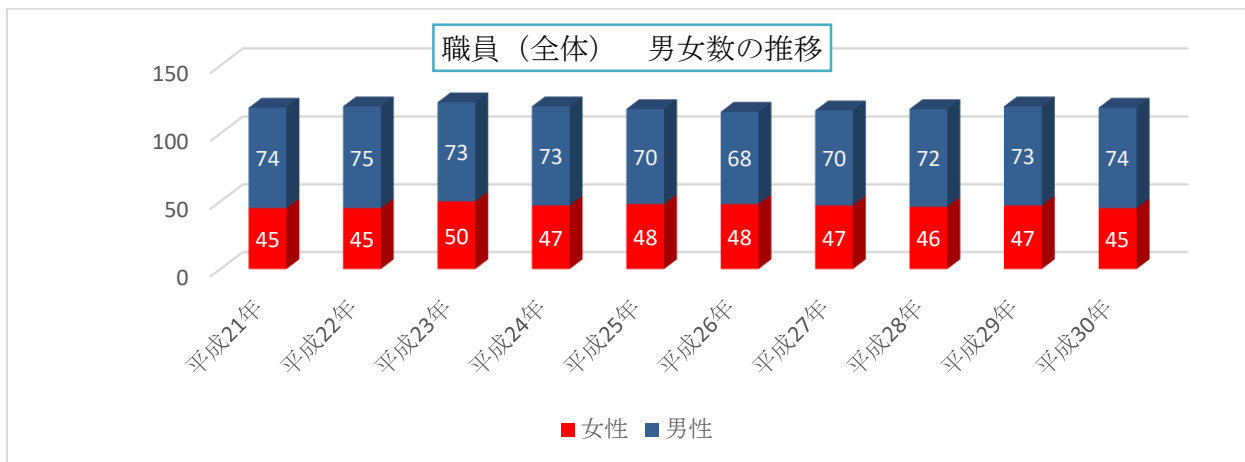
(中略) 組織のトップ自らが、組織経営戦略としても女性活躍が重要であるという問題意識を持って、組織全体で女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、強いメッセージを発信することによりリーダーシップを持って取り組んでいくことが重要である。

また、組織のトップの関与の下に、担当部局を明確に定めるなど、継続的な推進体制を設けることが効果的である。

**新島村では総務課において本計画の策定、変更を行う。**

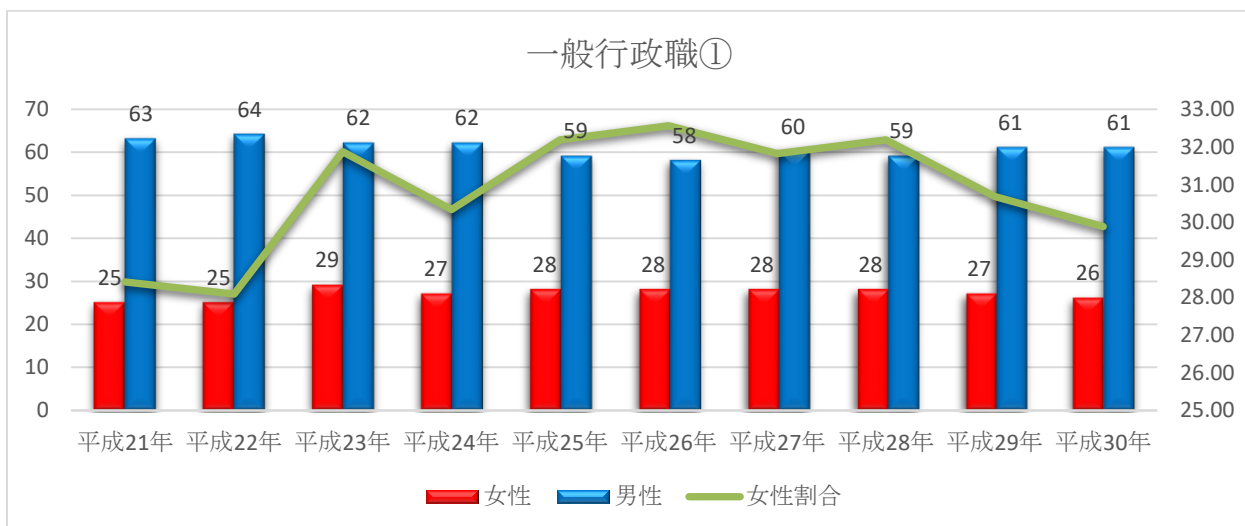
### 3. 女性職員の活躍の推進に関する現状と課題

本計画を作成する上で組織や職員の現状の把握が必要となる。第1期時と同様に、あらゆる角度から新島村職員の現状など取り上げ、課題を見だし改善目標とする。



上のグラフは平成21年度から30年度までの全職員数を男女別に表したものと女性職員割合の推移を表している。

全職員では10人に4人が女性となっているが、看護師、保健師、栄養士など女性の就業比率の高い医療職を合算しているため、一般行政職①で検証したい。

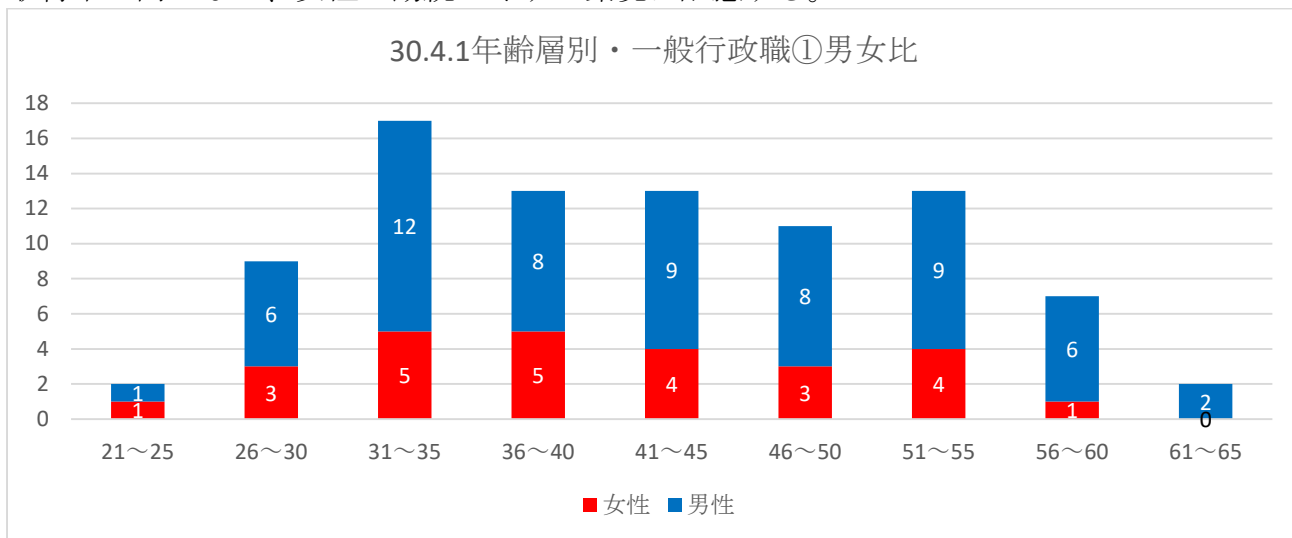


## 一般行政職①を占める女性比率

一般行政職①では職員 10 人中、女性職員は 3 人となっており、男性職員の半分にも満たない。下の年齢層別男女比のグラフにおいても、女性職員の割合は全体の 3 割ほどであり、全体的に女性職員の割合が低いことがわかる。第 1 期計画時のデータでは、20 歳代に限っての男女比はほぼ同じであったが、年齢層の推移・採用者に占める女性比率の低下・女性職員の退職などで比率が変わってきたと思われる。

現在、男性職員平均年齢 42.7、女性 40.3 歳であり、平均年齢にそれほど差はないので、採用時に男女を平等に採用するよるように引き続き努力していく。

今後も『新島村特定事業主行動計画（次世代育成支援のために）』の推進を図り、育児休業取得率の向上など、女性の勤続しやすい環境に配慮する。



## 離職率の男女差

男女別の離職者数（5 歳ごとの年代別）については、下の表にあるとおり、その年によって比率に変化はあるが、過去 5 年分を総合的にみると男女の比率は若干男性職員の方が高い。しかし、35 歳までの比較的若年層での退職者の男女比率を見てみると、ほぼ同じである。女性職員は、結婚や出産で退職することも多いので、引き続き、女性の働きやすい職場環境作りを目指していく。

| 平成 25 年度 | 年代    |       |       |       |       |       |       |       |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|          | 21～25 | 26～30 | 31～35 | 36～40 | 41～45 | 46～50 | 51～55 | 56～60 |
| 性別       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| 男        | 0     | 1     | 2     | 0     | 0     | 0     | 0     | 6     |
| 女        | 0     | 0     | 0     | 0     | 1     | 1     | 0     | 4     |
| 退職者数合計   | 0     | 1     | 2     | 0     | 1     | 1     | 0     | 10    |

| 平成 26 年度 | 年代    |       |       |       |       |       |       |       |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|          | 21～25 | 26～30 | 31～35 | 36～40 | 41～45 | 46～50 | 51～55 | 56～60 |
| 性別       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| 男        | 0     | 1     | 0     | 0     | 0     | 0     | 0     | 2     |
| 女        | 0     | 2     | 1     | 0     | 1     | 0     | 1     | 3     |
| 退職者数合計   | 0     | 3     | 1     | 0     | 1     | 0     | 1     | 5     |

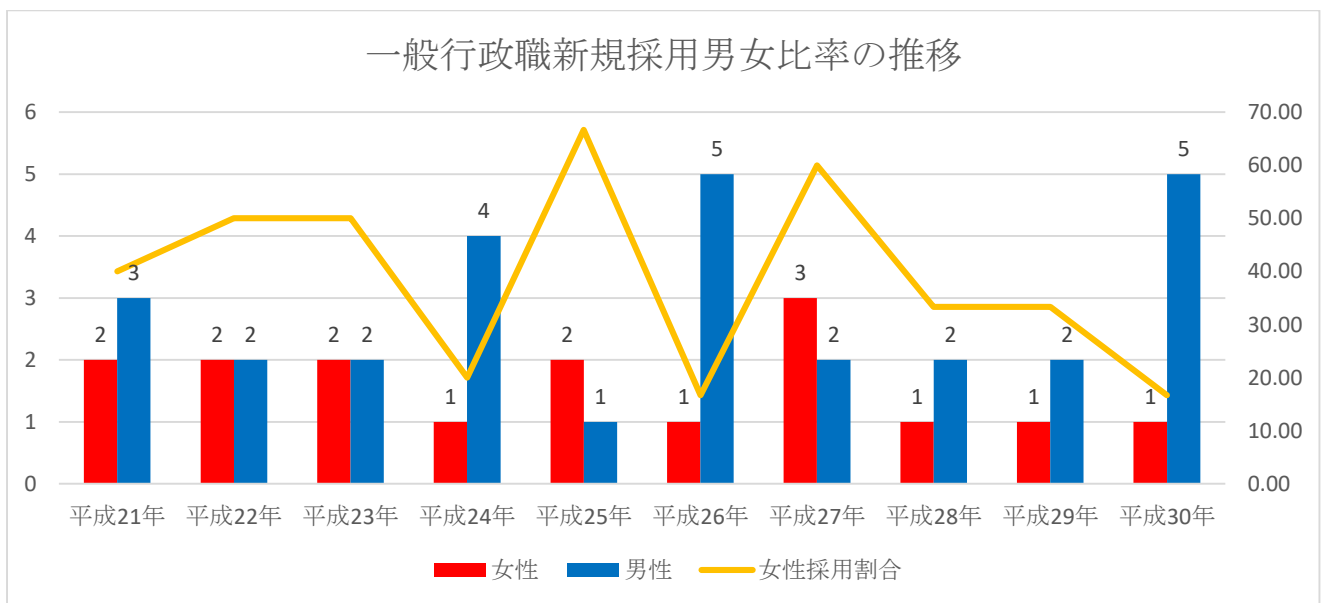
| 平成 27 年度 | 年代    |       |       |       |       |       |       |       |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 性別       | 21～25 | 26～30 | 31～35 | 36～40 | 41～45 | 46～50 | 51～55 | 56～60 |
| 男        | 0     | 0     | 1     | 1     | 1     | 0     | 0     | 3     |
| 女        | 0     | 0     | 0     | 0     | 0     | 0     | 1     | 0     |
| 退職者数合計   | 0     | 0     | 1     | 1     | 1     | 0     | 1     | 3     |

| 平成 28 年度 | 年代    |       |       |       |       |       |       |       |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 性別       | 21～25 | 26～30 | 31～35 | 36～40 | 41～45 | 46～50 | 51～55 | 56～60 |
| 男        | 0     | 0     | 0     | 2     | 0     | 0     | 0     | 0     |
| 女        | 0     | 1     | 0     | 0     | 0     | 0     | 0     | 0     |
| 退職者数合計   | 0     | 1     | 0     | 2     | 0     | 0     | 0     | 0     |

| 平成 29 年度 | 年代    |       |       |       |       |       |       |       |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 性別       | 21～25 | 26～30 | 31～35 | 36～40 | 41～45 | 46～50 | 51～55 | 56～60 |
| 男        | 0     | 1     | 1     | 0     | 1     | 0     | 0     | 2     |
| 女        | 0     | 2     | 2     | 0     | 0     | 0     | 0     | 0     |
| 退職者数合計   | 0     | 3     | 3     | 0     | 1     | 0     | 0     | 2     |

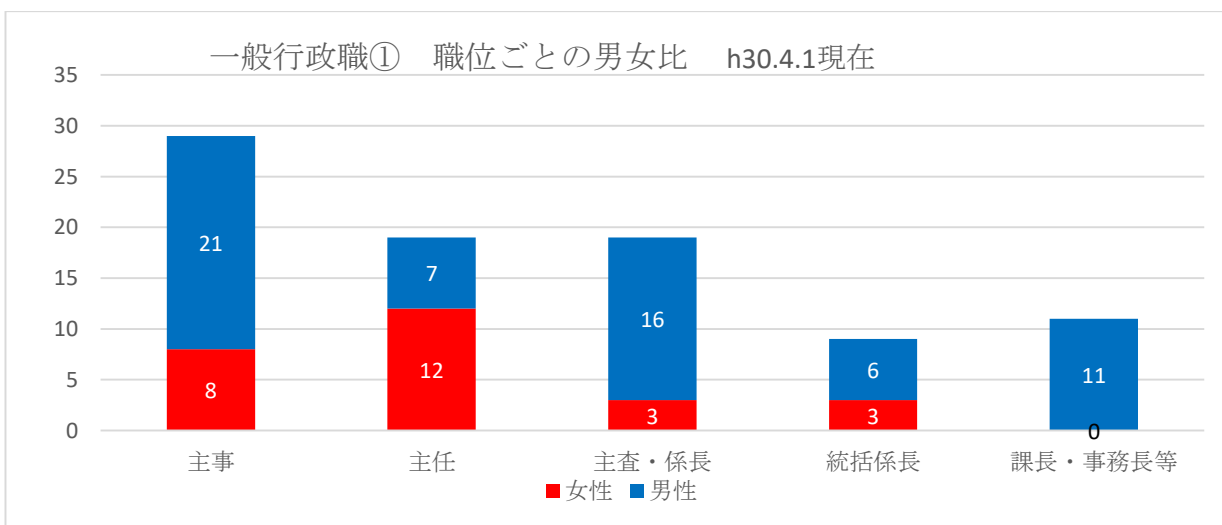
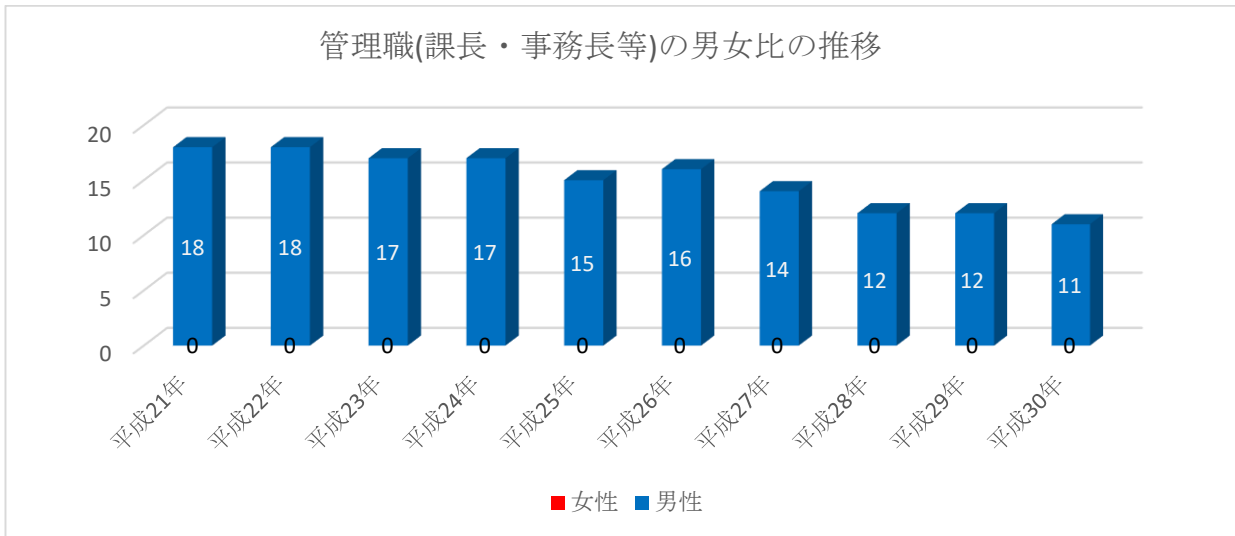
### 採用者に占める女性比率

職員採用は試験選考による採用のため、年度によって比率の差があるが、男性職員の多い年度は単純に受験者比率も男性が高く、今後も、新島村職員を志望する女性が増えるよう、より一層の取組が必要となる。

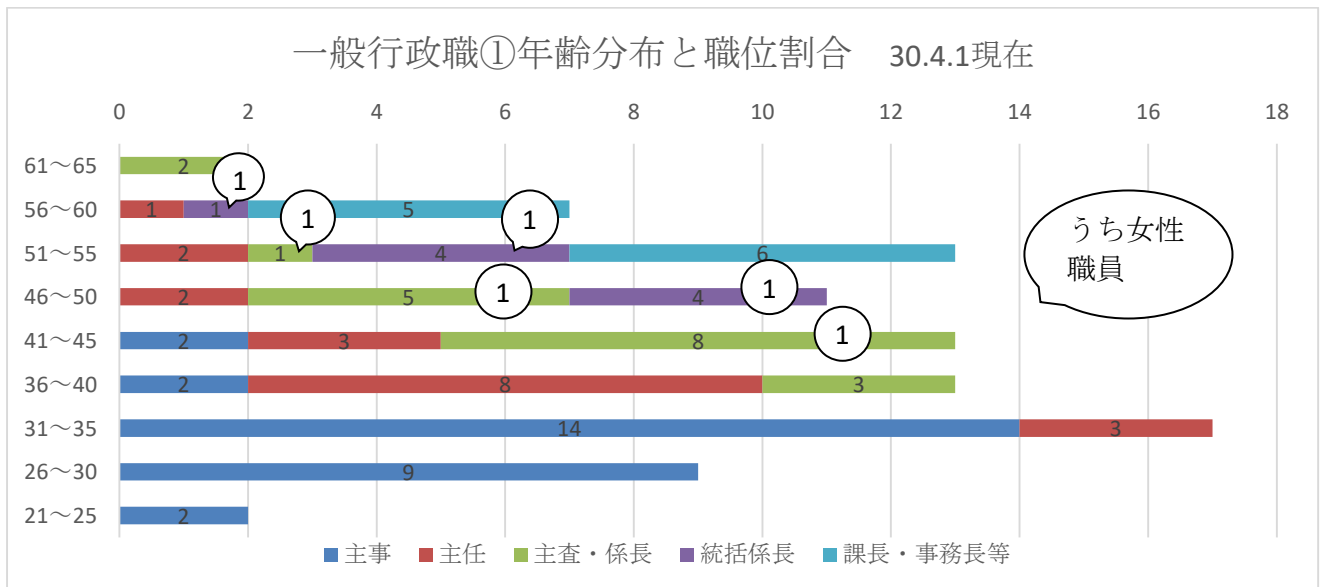


## 管理職等の役職に占める女性比率及び各役職段階に占める女性職員の割合

次に、一般行政職①の職位ごとの男女比から、女性職員の職位の登用については、女性の能力の活用や組織の活性化等の観点から、毎年度の人事異動において、主要な課題の一つに位置づけ継続的に取り組んでいる。管理職については平成20年から女性職員がいないが、統括係長職については、平成28年度までは女性職員0人、29年度では2人、30年度では3人と多く登用されている。



女性職員の管理職登用がないことについては、職員が46歳以上では男性3人に対し女性1人の割合であり、管理職が多くを占める56歳以上の年齢では女性が少ないことが挙げられる。主査・係長職及び統括係長職では40歳代前半から登用される女性職員もおり、今後も、更なる職域の拡大や、研修等を通じた人材育成にも取り組みながら、より一層、女性登用を進めていく。



## 超過勤務の状況

平成 30 年 4 月から平成 31 年 1 月までの、職員全体の一人当たりの超過勤務時間(平均)は、月 13.9 時間である。超過勤務の上限(月 45 時間等※1)を超える超過勤務を行った職員数は、5 名(全て本庁職員)であり、うち 2 名は女性職員である。管理職で超過勤務の上限を超える勤務を行った職員はいない。

超過勤務を減らすことで、育児や家事などの家庭生活に時間を充てることが出来るので、引き続き超過勤務の抑制に努める。

※1：人事院勧告時の公務員人事管理に関する報告(平成 30 年 8 月 10 日人事院)では、「超過勤務命令を行うことが出来る上限を、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律に基づき人事院規則で定めるとし、原則 1 箇月について 45 時間かつ 1 年について 360 時間と、他律的な業務の比重の高い部署に勤務する職員に対しては 1 箇月について 100 時間かつ 1 年について 720 時間等と設定する」とされている。

## 男女別の育児休暇取得率・平均期間及び男性職員の配偶者出産休暇等の取得率について

下表のとおり、女性職員については、育児休暇取得率は近年 100%を保持しているが、男性職員については育児休暇取得の実績はない。平成 26 年度から平成 30 年度までの育児休暇平均期間は、約 1 年 4 カ月である。

今のところは、男性職員の配偶者出産休暇等の取得実績もないが、これから取得予定の職員もいるので、次回計画時には取得率が向上していると思われる。引き続き男性職員の育児参加を奨励し、女性の育児負担を減らして、男女ともに働きやすい職場を目指していく。

### 育児休業取得者数及び取得率

※男性の取得者は今まで無し

| 年度       | 性別 | 対象職員(人) | 取得職員(人) | 取得率(%) |
|----------|----|---------|---------|--------|
| 平成 26 年度 | 女  | 2       | 2       | 100    |
| 平成 27 年度 | 女  | 1       | 1       | 100    |
| 平成 28 年度 | 女  | 2       | 2       | 100    |
| 平成 29 年度 | 女  | 1       | 1       | 100    |
| 平成 30 年度 | 女  | 0       | 0       | 0      |

## セクハラ等対策の状況

平成 26 年 6 月 10 日に新島村職員のハラスメントの防止等に関する要綱を制定した。ハラスメント防止に関するマニュアル策定を行い、セクハラ等の防止及び対策に努める。

### 4. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

第 1 期計画時に、下記の数値目標を設定したが、①については男性職員の育児休業の取得実がなく、②については平均が 14.1 日であり 15 日以上目標達成は出来ていない。③については、平均超過勤務時間が 13.9 時間であり目標は達成できているが、更に超過勤務の抑制に努めたい。

#### [第 1 期計画時の目標]

- ① 男性職員の育児休業を取得しやすい環境を作ります。(男性 10%、女性 90%)
- ② 年次有給休暇取得日数を平均 15 日以上とすることを目指します。
- ③ 子育てしやすい環境づくりのため、超過勤務の抑制に努めます。  
(職員一人当たり・一月当たりの平均超過勤務時間 20 時間以下)

#### 【参考】事業主行動計画策定指針(抄)

(三) 数値目標の設定 数値目標の設定の対象については、状況把握・課題分析の結果、事業主にとって課題であると判断されたものに対応すべきであり、当該事業主の実情に応じ、最も大きな課題と考えられるものから優先的に数値目標の設定を行っていくこと、また、できる限り積極的に複数の課題に対応する数値目標の設定を行うことが効果的である。

数値目標については、実数、割合、倍数等数値を用いるものであればいずれでもよい。数値目標の水準については、計画期間内に達成を目指すものとして、過去の実績、将来の見込みや同種の他団体などとの比較も踏まえ、各事業主の実情に見合った水準とすることが重要である。

(中略)

(四) 取組内容の選定・実施時期の決定 行動計画に盛り込む取組内容を決定するに際しては、まず、状況把握・課題分析の結果、事業主にとって最も大きな課題であると考えられるものとして数値目標の設定を行ったものから優先的に、その数値目標の達成に向けてどのような取組を行っていくべきかについて 検討を行うことが基本である。

(中略) こうした点を踏まえ、また、一般事業主に対し率先垂範する観点からも、数値目標に対応する取組以外の取組も含め、各事業主において、当該事業主の実情に応じて 積極的かつ主体的に各課題の解決に向けた多様な取組を取り上げ、これらの取組を総合的に進めていくことが効果的であると考えられる。

上記の結果を踏まえた上で、第 2 期の目標を下記のとおり設定する。

#### [第 2 期の目標]

- ① 男性職員の育児休業を取得しやすい環境を作ります。(男性 10%、女性 100%)
- ② 男性の配偶者出産休暇等(育児休暇以外)の取得を推進する。(取得率 50%)
- ③ 年次有給休暇取得日数を平均 15 日以上とすることを目指します。
- ④ 子育てしやすい環境づくりのため、超過勤務の抑制に努めます。  
(職員一人当たり・一月当たりの平均超過勤務時間 15 時間以下)



第1期の目標の達成が不十分であった、育児休業取得率と年次有給休暇取得日数については、継続して第2期でも目標として設定し、超過勤務の平均時間については、20時間以下から15時間以下に数値目標を上げて設定した。②の男性の配偶者出産休暇については、平成30年度より規則改正にしたことに伴い、今回の計画時に新たに数値目標に加え、取得率向上を目指す。

## 男性職員の育児休業取得の促進

- ①組織として男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げる。
- ②出産を控えている全ての男女に対し、各種両立支援、育児休業などの活用促進に努める。
- ③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の必要な支援を行う。
- ④男性の育児休業取得の促進に向けて、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。

## 管理的地位への女性職員の登用

### 職域の拡大

女性管理職の登用に向けて、女性が配置されていない職務、ポストへも積極的に女性を配置するなど、職域の拡大を進める。

### 意欲と能力のある女性職員の積極的な登用

男女を問わず全ての職員が最大限能力を発揮できるよう、どこまでも適材適所の人事配置を基本としながら、意欲と能力のある女性職員の登用を積極的に進める。

- ①女性職員を多様なポストに積極的に配置する。
- ②係長・統括係長・主幹・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。
- ③女性職員のみを対象とする研修や外部研修（自治会館研修、市町村アカデミー等）を積極的に行う。

## 職員採用（女性受験者の拡大）

多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、職員募集案内やホームページを活用し、女性にとっても働きやすい職場であることに関するPRに努め、女性受験者の拡大を図る。

