

明日香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

明日香村
明日香村議会
明日香村教育委員会

目 次

I. 計画について.....	1
1. 計画策定の目的.....	1
2. 計画の位置付け.....	1
3. 計画期間.....	1
4. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等.....	1
II. 女性職員の活躍に向けた課題.....	2
1. 現状の分析.....	2
2. 課題の整理.....	9
III. 女性職員の活躍に向けた数値目標と主な取組.....	10
1. 数値目標.....	10
2. 主な取組.....	10

I. 計画について

1. 計画策定の目的

男女雇用機会均等法の制定から 30 年が経過する中、我が国には、依然として、採用から登用に至るあらゆる段階において、男女間の事実上の格差がみられる。

女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、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。）が成立し、地方公共団体の機関（特定事業主）に、事業主行動計画の策定・公表等が義務付けられた。

このため、明日香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。）を策定する。

2. 計画の位置付け

本計画は、法第 15 条に基づき、明日香村長、明日香村議会議長、明日香村教育委員長が策定する特定事業主行動計画である。

また、本村においては、村長部局、明日香村議会事務局、明日香村教育委員会事務局等各事業主の人事管理が、採用から配置・育成、登用に至るまで一体的である状況を踏まえ、一括して現状の分析、課題の整理、数値目標等の設定を行っている。

3. 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。

4. 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・評価等について庁議において協議を行う。

また、本計画を公表するとともに、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・評価等についても毎年度公表する。

Ⅱ. 女性職員の活躍に向けた課題

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。

1. 現状の分析

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

本村の採用職員に占める女性職員の割合は、平成 27 年度で 60.0%となっており、平成 22 年度からの実績では新規採用職員の 47.7%を女性が占めている。

採用した職員に占める女性職員割合の推移

単位：人、%

	採用職員数			女性職員割合 (A/B)
	男性	女性(A)	計(B)	
平成22年度	2	1	3	33.3%
平成23年度	0	0	0	0.0%
平成24年度	0	0	0	0.0%
平成25年度	3	2	5	40.0%
平成26年度	3	3	6	50.0%
平成27年度	2	3	5	60.0%
H22～H27 計	10	9	19	47.7%

※各年度 4 月 1 日現在

参考値

- ・ 都道府県の地方公務員採用試験(全体)から採用者に占める女性の割合

全国 31.9% **奈良県 27.4%**

※内閣府：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(採用期間は平成 26 年 4 月 1 日から 27 年 3 月 31 日)

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

本村の男女別の平均勤続年数をみると、平成27年度では男性が20.9年、女性が14.0年となっており、男性に比べ女性の平均勤続年数が約7年ほど短い傾向がみられた。

平均した継続勤務年数の男女の差異の推移

単位：年

	平均勤続年数		
	男性	女性	全体
平成22年度	21.8	18.6	20.9
平成23年度	22.3	19.0	21.4
平成24年度	22.3	20.0	21.7
平成25年度	21.7	18.7	20.9
平成26年度	21.0	16.8	19.7
平成27年度	20.9	14.0	18.6

※各年度4月1日現在

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間をみると、以下のとおり推移しており、平成27年度で4.6時間となっている。

単位：時間

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
4月	8.1	6.5	6.3	5.3	4.6	7.2
5月	11.1	1.7	4.6	3.0	5.2	4.6
6月	4.9	2.5	6.7	3.9	4.6	3.6
7月	5.3	1.5	2.5	5.0	3.3	3.4
8月	2.4	1.6	2.3	3.3	4.3	3.5
9月	3.0	3.9	2.8	3.9	2.6	3.3
10月	2.8	4.7	2.4	2.7	3.3	3.5
11月	2.4	4.2	6.2	5.7	5.9	8.3
12月	5.9	3.9	6.9	4.4	7.6	3.9
1月	2.2	4.7	5.2	3.6	4.0	-
2月	2.1	2.8	5.5	5.1	3.2	-
3月	2.2	3.6	5.7	4.4	4.0	-
年度平均	4.4	3.5	4.8	4.2	4.4	4.6

※平成27年度平均は12月までの平均

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

本村の管理的地位にある職員に占める女性職員の割合をみると、平成 23 年度より増加傾向にあり、平成 27 年度で 15.0%となっている。また、課長職以上の女性職員は、平成 27 年度で 10.0%となっている。

管理的地位にある職員に占める女性職員割合の推移

単位：人、%

	管理的地位にある職員数			女性割合 (A/B)
	男性	女性(A)	計(B)	
平成22年度	19	2	21	9.5
平成23年度	20	2	22	9.1
平成24年度	19	2	21	9.5
平成25年度	19	2	21	9.5
平成26年度	18	3	21	14.3
平成27年度	17	3	20	15.0

※各年度 4 月 1 日現在。管理的地位にある職員については、村長部局では課長・課長補佐、議会事務局では局長、教育委員会事務局では課長、課長補佐としている。

課長職以上に占める女性職員割合の推移

単位：人、%

	管理職数			女性割合 (A/B)
	男性	女性(A)	計(B)	
平成22年度	10	1	11	9.1
平成23年度	10	1	11	9.1
平成24年度	8	2	10	20.0
平成25年度	8	1	9	11.1
平成26年度	8	1	9	11.1
平成27年度	9	1	10	10.0

※各年度 4 月 1 日現在

参考値

- ・市区町村の管理職（本庁課長相当職以上）に占める女性の割合

全国 12.6% 奈良県市町村 15.9%

※内閣府：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（平成 27 年 4 月 1 日現在）

(5) 各役職段階に占める女性職員の割合

本村の一般職における各役職段階に占める女性職員割合を、平成 22 年度から平成 27 年度の推移で見ると、全体の女性職員割合は平成 22 年度の 23.4%から 33.8%へ増加しており、課長職（7 級）の女性職員割合は 0.0%から 10.0%へ、課長補佐の職務（6 級）は 10.0%から 11.1%へ、主任調整員及び調整員の職務（5 級）は 20.0%から 35.7%へと増加している。

一方、教育職では女性職員割合が 83.3%、技能職では 0%と偏りがみられる。

各役職段階に占める女性職員割合の推移（一般職）

単位：人、%

■平成27年度					
区分	標準的な職務内容	職員数			女性職員割合(A/B)
		男性	女性(A)	計(B)	
1級	事務員、技術員の職務	7	7	14	50.0
2級	主事又は技師の職務	4	1	5	20.0
3級	主任主事又は主任技師の職務	2	2	4	50.0
4級	主査の職務	8	7	15	46.7
5級	主任調整員及び調整員の職務	9	5	14	35.7
6級	課長補佐の職務	8	1	9	11.1
7級	課長の職務	9	1	10	10.0
全体		47	24	71	33.8
■平成22年度					
区分	標準的な職務内容	職員数			女性職員割合(A/B)
		男性	女性(A)	計(B)	
1級	事務員、技術員の職務	3	1	4	25.0
2級	主事又は技師の職務	3	1	4	25.0
3級	主任主事又は主任技師の職務	5	3	8	37.5
4級	主査の職務	13	8	21	38.1
5級	主任調整員及び調整員の職務	16	4	20	20.0
6級	課長補佐の職務	9	1	10	10.0
7級	課長の職務	10	0	10	0.0
全体		59	18	77	23.4

※各年 4 月 1 日現在

各役職段階に占める女性職員割合の推移（教育職）

単位：人、%

■平成27年度					
区分	標準的な職務内容	職員数			女性職員割合(A/B)
		男性	女性(A)	計(B)	
1級	幼稚園の講師、助教諭又は養護助教諭の職務、中学校の講師の職務	0	0	0	0.0
2級	幼稚園の教諭又は養護教諭の職務	1	4	5	80.0
3級	幼稚園の園長又は副園長の職務	0	1	1	100.0
全体		1	5	6	83.3
■平成22年度					
区分	標準的な職務内容	職員数			女性職員割合(A/B)
		男性	女性(A)	計(B)	
1級	幼稚園の講師、助教諭又は養護助教諭の職務、中学校の講師の職務	0	0	0	0.0
2級	幼稚園の教諭又は養護教諭の職務	1	4	5	80.0
3級	幼稚園の園長又は副園長の職務	0	1	1	100.0
全体		1	5	6	83.3

※各年4月1日現在

各役職段階に占める女性職員割合の推移（技能職）

単位：人、%

■平成27年度					
区分	標準的な職務内容	職員数			女性職員割合(A/B)
		男性	女性(A)	計(B)	
1級	技能、労務及び見習の職務	1	0	1	0.0
2級	技能及び労務の職務	1	0	1	0.0
3級	主任及び困難な業務を所掌する技能及び労務の職務	6	0	6	0.0
全体		8	0	8	0.0
■平成22年度					
区分	標準的な職務内容	職員数			女性職員割合(A/B)
		男性	女性(A)	計(B)	
1級	技能、労務及び見習の職務	2	0	2	0.0
2級	技能及び労務の職務	1	0	1	0.0
3級	主任及び困難な業務を所掌する技能及び労務の職務	5	0	5	0.0
全体		8	0	8	0.0

※各年4月1日現在

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

本村の職員における育児休業取得率をみると、女性では対象者の100%が育児休業を取得しているが、男性では取得率が0%となっている。

また、育児平均取得期間は、平成22年度から平成27年度の平均では女性で11か月となっている。

男女別の育児休業取得率の推移

単位：人、%

	育児休業取得状況					
	男性			女性		
	対象者数	取得者数	取得率	対象者数	取得者数	取得率
平成22年度	2	0	0.0%	1	1	100.0%
平成23年度	1	0	0.0%	1	1	100.0%
平成24年度	1	0	0.0%	2	2	100.0%
平成25年度	0	0	0.0%	2	2	100.0%
平成26年度	2	0	0.0%	1	1	100.0%
平成27年度	1	0	0.0%	0	0	0.0%
H22～H27 計	6	0	0.0%	7	7	100.0%

※平成27年度は12月までの実績

男女別の育児休業平均取得期間の推移

単位：人、か月

	平均取得期間					
	男性			女性		
	取得者数	延べ取得期間(か月)	平均取得期間(か月)	取得者数	延べ取得期間(か月)	平均取得期間(か月)
平成22年度	0	0	0	1	12	12
平成23年度	0	0	0	1	12	12
平成24年度	0	0	0	2	14	7
平成25年度	0	0	0	2	24	12
平成26年度	0	0	0	1	12	12
平成27年度	0	0	0	0	0	0
H22～H27 計	0	0	0	7	74	11

※平成27年度は12月までの実績

(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及び平均取得日数

本村では、男性職員の育児参加に向けた取組として、子どもの看護等を行う等ための特別休暇制度などを整備してきたが、利用実績がなく、各種制度の活用が進んでいない状況がみられる。

また、職員一人当たりの年次有給休暇取得の使用状況をみると、男性職員・女性職員ともに全国平均より低くなっている。

年次有給休暇取得の使用状況の推移

単位：日

	男性	女性	全国平均 (市区町村)
平成22年度	5.9	6.0	10.4
平成23年度	5.8	6.7	10.2
平成24年度	6.0	6.1	10.5
平成25年度	5.4	5.4	10.2
平成26年度	5.5	5.1	10.0
平成27年度	5.6	5.5	

※平成27年度は12月までの実績

※全国平均の値は地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果

(8) 性別・年齢別職員数

本村の性別・年齢別職員数の推移をみると、女性職員の割合は平成22年度の26.4%から平成27年度では34.1%に増加している。また、平成22年度に比べて平成27年では、20代、40代の女性職員数が増加している。

性別・年齢別職員数の推移

単位：人、%

	平成22年度				平成27年度			
	男性	女性	計	女性職員割合	男性	女性	計	女性職員割合
20歳未満	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%
20-24歳	1	1	2	50.0%	1	5	6	83.3%
25-29歳	2	1	3	33.3%	3	1	4	25.0%
30-34歳	5	3	8	37.5%	4	3	7	42.9%
35-39歳	12	6	18	33.3%	7	4	11	36.4%
40-44歳	13	3	16	18.8%	10	5	15	33.3%
45-49歳	9	4	13	30.8%	19	6	25	24.0%
50-54歳	18	4	22	18.2%	5	2	7	28.6%
55-59歳	7	2	9	22.2%	7	3	10	30.0%
60歳以上	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%
全体	67	24	91	26.4%	56	29	85	34.1%

※各年度4月1日現在

2. 課題の整理

(1) 採用について

採用時の受験者について、以前は男性が多数を占めていたが、近年では女性の割合が増加してきている。今後も、引き続き女性職員の採用が円滑に行えるよう、明日香村の取り組みや、職務の魅力等を伝えるための広報活動等が求められる。

(2) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用について

現在、女性管理職の割合が比較的少ないが、女性職員割合の増加とともに、男女平等な配置や育成、性別にかかわらず公正な評価・登用、職員研修の実施など、各役職段階での配置・育成・教育訓練及び評価・登用が行われていることから、女性管理職の割合が今後は増加していくと見込まれる。今後も、多様な職務機会の付与や研修の実施など、女性職員の意欲向上とともに、女性職員のキャリア形成支援が求められる。

(3) 継続就業及び仕事と家庭の両立について

仕事と家庭の両立支援に向けた各種制度は導入されてきたが、職員が制度を利用して活躍していくには様々な障害に直面する場合も多くみられ、このため継続就業が困難になるなど制約を受ける職員も少なくないと考えられる。今後も、管理的地位にある職員等の意識啓発をはじめ、男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の取得促進とともに、男女ともに育児休業からの円滑な復帰に向けた支援などが求められる。

(4) 長時間勤務の是正について

職員数の少なさを補うため、長時間勤務が常態化し、年次有給休暇の使用状況が低いなど傾向がみられる。今後も、育児等時間に制約のある職員がその能力を十分に発揮できるよう、男女ともに長時間勤務を是正し、効率的に業務を行えるよう職場環境を整備することが求められる。

Ⅲ. 女性職員の活躍に向けた数値目標と主な取組

課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するための数値目標と主な取組を次のとおり設定する。

1. 数値目標

○平成 32 年度までに、管理職に占める女性割合を、平成 27 年度の実績（10.0%）より引き上げ 20%以上にする。

2. 主な取組

（1）採用について

- ①村の魅力等を伝える積極的な広報活動に取り組み、県内外を問わず、積極的に採用情報を発信する。
- ②採用試験における面接官に女性職員を配置する。

（2）配置・育成・教育訓練及び評価・登用について

- ①出産・子育てなど個々の女性職員の事情に応じて、柔軟な人事プランを作成する。
- ②調整員・課長補佐・課長の各役職段階における人材育成を行う。
- ③女性職員のみを対象とする研修や外部研修を行う。

（3）継続就業及び仕事と家庭の両立について

- ①妊娠中及び出産後における配慮を図る。
- ②子どもの出生時における父親の 3 日間以上の連続休暇を取得しやすい環境の促進を図る。
- ③育児休業の取得促進と育児休業からの円滑な復帰を図る。
- ④子どもの看護等を行う等のための特別休暇の取得促進を図る。

（4）長時間勤務の是正について

- ①職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め、年次休暇及び連続休暇等の取得の促進を図る。
- ②一斉定時退庁日（毎週水曜）等の徹底を図る。
- ③超過勤務を少なくするための意識啓発を図るとともに、職員の業務分担等の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の標準化を図る。
- ④小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務への配慮を図る。