

小菅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

小 菅 村  
小菅村教育委員会  
小 菅 村 議 会

平成28年4月1日

小菅村における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主計画（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、小菅村長、小菅村教育委員会、小菅村議会議長が策定する特定事業主計画である。

## 1. 計画期間

平成28年4月1日から平成38年3月31日までの10年間

## 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、課長会議において、本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検、評価等について協議を行う。

## 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計画の策定等に係る内閣府令（平成2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、村教育委員会事務局、村議会事務局において、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。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。

### 【現状分析】

#### I 女性職員割合【各年度4月1日現在】

##### ア) 村長部局

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
職員数	17人	19人	20人	19人	22人
うち女性職員数	4人	5人	6人	5人	7人
女性職員割合	23.5%	26.3%	30.0%	26.3%	31.8%

##### イ) 村教育委員会事務局

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
職員数	3人	3人	3人	3人	3人
うち女性職員数	0人	0人	0人	0人	0人
女性職員割合	0%	0%	0%	0%	0%

##### ウ) 村議会事務局（村長部局兼任）

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
職員数	2人	2人	3人	2人	2人
うち女性職員数	0人	0人	0人	0人	0人
女性職員割合	0%	0%	0%	0%	0%

## II 女性採用割合【各年度4月1日現在】

### ア) 村長部局

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
採用数	3人	2人	2人	1人	3人
うち女性採用数	1人	1人	1人	0人	2人
女性採用割合	33.3%	50.0%	50.0%	0%	66.7%

### イ) 村教育委員会事務局

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
採用数	0人	0人	0人	0人	0人
うち女性採用数	0人	0人	0人	0人	0人
女性採用割合	0%	0%	0%	0%	0%

### ウ) 村議会事務局

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
採用数	0人	0人	0人	0人	0人
うち女性採用数	0人	0人	0人	0人	0人
女性採用割合	0%	0%	0%	0%	0%

## III 勤続勤務年数男女差【各年度4月1日現在】

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
男性職員 平均勤続年数	18.29年	16.94年	15.76年	16.64年	17.06年
女性職員 平均勤続年数	15.19年	13.01年	11.43年	14.62年	11.18年
勤続勤務 年数男女差	3.1年	3.93年	4.33年	2.02年	5.88年

## IV 超過勤務の状況【平成27年度1月時間外勤務より算出】

男性平均超過勤務（月平均）	9.13時間
女性平均超過勤務（月平均）	5.15時間

## V 管理職の女性割合【各年度4月1日現在】

### ア) 村長部局

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
管理職数	3人	3人	3人	4人	3人
うち女性管理職数	0人	0人	0人	0人	0人
女性管理職割合	0%	0%	0%	0%	0%

イ) 村教育委員会事務局

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
管理職数	1 人	1 人	1 人	1 人	1 人
うち女性管理職数	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
女性管理職割合	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

ウ) 村議会事務局 (村長部局兼任)

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
管理職数	1 人	1 人	1 人	1 人	1 人
うち女性管理職数	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
女性管理職割合	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

VI 各役職段階の職員の女性割合 (一般行政職) 【平成 27 年 4 月 1 日現在】

職名	主事	主任	副主査・主査	副主幹・主幹	課長
職員数	4 人	1 人	7 人	1 人	4 人
うち女性職員数	1 人	0 人	1 人	0 人	0 人
女性職員割合	25 %	0 %	14.3 %	0 %	0 %

VII 男女別の育休取得率・平均取得期間 (過去 5 年間)

	育休取得率	平均取得期間
男性職員	0 %	0 カ月
女性職員	100 %	10 カ月

VII 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数 (過去 5 年間)

	育休取得率	平均取得期間
村長部局	0 %	0 カ月
村教育委員会事務局	0 %	0 カ月
村議会事務局	0 %	0 カ月

【数値目標】

- I 平成 38 年度までに、採用者の女性割合を、過去 5 年間 (H22-27) の平均実績 (40%) から 10% 以上引き上げ、5 割以上にする。
- II 平成 38 年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、過去 5 年間 (H22-27) の平均実績 (0%) から 20% 以上引き上げ、2 割以上にする。
- III 平成 38 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割合を 3 割以上にする。
- IV 平成 38 年度までに、平均継続勤務年数の差異を、平成 27 年度実績 (5.88 年) から 3 年縮減し、3 年以下にする。

## 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

3. で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取り組みを実施する。

なお、この取り組みは村長部局、村教育委員会事務局、村議会事務局において、それぞれの女性職員の就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のするものから順に掲げている。

### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇の制度について周知徹底を図ります。
- ② 各種制度への理解を深め、職場において妊娠している人や子どもを育てている人が各種制度を利用しやすい雰囲気を作ります。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて環境の改善や業務分担の見直しを行います。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、超過勤務を原則命じないこととします。

### (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にするとともに、出産後の配偶者を支援するため、子どもの出生時に配偶者出産休暇、育児参加休暇及び育児休暇の取得を推進、周知徹底を図ります。また、そのような休暇を取得することについて、職場のサポートも大切ですので、職員全体で理解を深め、男性が出産・育児関連の休暇を取得しやすい雰囲気を作ります。

### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

#### ① 育児休業及び部分休業制度等の周知

ア. 育児休業制度等の周知を図り、職場の意識改革を推進します。特に男性も育児休業、部分休業制度を取得できることについての周知を徹底し、父親が子育ての喜びや責任を認識できるよう、積極的に育児休業の取得を働きかけます。

イ. 育児休業の取得手続きや経済的な支援等について情報提供します。

ウ. 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度、手続きについて説明を行います。また、業務分担の見直しや臨時職員の任用を検討するなどして、職員が安心して育児休業を取得できる環境を整備します。

#### ② 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア. 育児休業中の職員に対して、広報紙や通達等を送付し、情報提供を行います。

イ. 育児休業から復帰した職員は、子どもの急な発熱などにも対応する必要があり、仕事と子育ての両立のため職場全体でサポートを行います。

#### ③ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

課内の人員配置等によって育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

#### ④ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

ア. 育児休業中の女性職員に対する円滑な職場復帰やキャリア形成の支援を行います。

イ. 管理職等においては、女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発に取り組むとともに、子育て中の女性職員の状況に配慮した人事運用を行います。

#### (4) 超過勤務の縮減

##### ① 事務の簡素合理化の推進

事務の簡素合理化について、業務量そのものの見直し、OA化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化による更なる取組を推進します。

② 超過勤務縮減のための意識啓発等超過勤務縮減のための取組の重要性について、管理職をはじめとする職員全体で更に認識を深めるとともに、安易に超過勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組を行います。

③ 勤務時間管理の徹底等職員の勤務状況を的確に把握し、勤務時間管理の徹底を図ります。

④ 週休日又は休日にやむを得ず勤務を命令する場合は、週休日の振替又は代休日の指定等を行い、職員の休日等の確保を図ります。

#### (5) 休暇の取得促進

##### ① 年次休暇の取得促進

ア. 課長会議等の場において、職員の計画的な休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。

イ. 安心して休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。

##### ② 連続休暇等の取得の促進

ア. 月曜日、金曜日と休日を組み合わせた年次休暇の取得を促進します。

イ. 国民の祝日や夏季休暇と合わせた年次休暇の取得を促進します。

ウ. 子どもの学校行事等における年次休暇の取得を促進します。

エ. 家族とのふれあいのため、職員やその家族の誕生日や結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得を促進します。

オ. 5月の大型連休やお盆期間等における公式会議、イベントの自粛を行います。

##### ③ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図ります。

#### (6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

職場を優先するような環境や固定的な性別役割分担意識の是正について、情報提供や研修を通じて意識啓発を行います。

#### (7) 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動について、人事評価における評価項目とすることを検討します。

#### (8) 子育てバリアフリー

① 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切丁寧な対応を推進していきます。

② 庁舎や施設利用者の実情を勘案し、特に乳幼児にとって危険な箇所を点検し必要に応じて改善を図ります。

(9) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

① 子どもの体験活動等の支援

ア. 子ども・子育てに関する地域活動に職員の積極的な参加を支援します。

イ. 子どもが参加する地域活動に敷地や施設を提供します。

② 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

「子どもを交通事故から守る」という観点から、これまで同様に交通事故防止について取り組んでいきます。

③ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援します。

(10) 学習機会の提供等による家庭教育力の向上職員に対し、家庭教育に関する講座、講演会等の開催情報を提供し、家庭教育への理解と参画の促進を図ります。