# 南牧村教育委員会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 4 月 1 日

南牧村教育委員会

## 1.策定の趣旨

南牧村教育委員会(以下「委員会」という。)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、次世代育成支援対策推進法 （平成 15 年法律第 120 号）第 19 条第 1 項に規定する特定事業主としての南牧村教育委員会が策定した特定事業主行動計画(以下「前計画」という。)を補完し且つ一体的に運用される特定事業主行動計画である。

## 2.計画期間

本計画の期間は前計画期間を 1 年間延長し、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。また、本計画を前期計画と位置づけ、その進捗状況や目標値の達成状況に鑑み、平成 33 年 4 月 1 日から平成 38 年 3 月 31 日までの後期計画を策定することとする。

## 3.女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

委員会は前計画との整合性を担保しながら、本計画に謳う組織全体での継続的な女性職員の活躍を推進するため、村長部局等他の特定事業主との連携を図りつつ、委員会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。

なお、その実施状況や数値目標の達成状況については委員会の協議を経て、村 HP 等により毎年度末に公表することとする。

4.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 条に基づき委員会において、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別紙のとおり分析を行った。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。

なお、この目標は、委員会において、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。

なお、目標値の達成年度は平成 32 年度とする。

① 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

【目標】対平成26年度比で取得日数を10%以上の増とする。

② 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

【目標】制度利用可能な女性職員については取得率100%とする。制度利用可能な男性職員については対平成26年度比で取得日数を10%以上の増とする

③ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

【目標】特別職を除く管理職員の定数が1名であって、平成26年度においてその女性職員の割合が0である現状に鑑み、後期計画最終年度となる平成37年度において50%以上となるよう村長部局との連携を図りながら、職域の環境整備を行う。

④ 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）

【目標】女性職員の離職率を平成22年度から平成26年度の平均値対比で20%以上の減とする。

⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

【目標】係長級以上の女性職員の割合を対平成26年度比で50%以上とする。

⑥ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

【目標】対平成26年度比で10%以上の減とする。

⑦ 採用した職員に占める女性職員の割合

【目標】適正かつ公平な採用試験によっていることから平成 22 年度から平成 26 年度の平均値では男女比に異同はなく、引き続き採用に関する情報の広報周知の徹底や性差に偏重のない採用を行う。

5.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組及び実施時期

4.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、委員会において、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。

また、これらは平成 32 年度における目標値達成のための取組である。

① 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

【目標】対平成 26 年度比で取得日数を 10%以上の増とする。

【取組内容】平成 28 年度より、出産を控えている全ての男女に対し、管理職員による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進やキャリアプランに関する助言を行う。

平成 29 年度より、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。

引き続き、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。

② 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

【目標】制度利用可能な女性職員については取得率 100%とする。制度利用可能な男性職員については対平成 26 年度比で取得日数を 10%以上の増とする

【取組内容】平成 28 年度より、出産を控えている全ての男女に対し、管理職員による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進やキャリアプランに関する助言を行う。

平成 29 年度より、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。

引き続き、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。

③ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

【目標】特別職を除く管理職員の定数が1名であって、平成26年度においてその女性職員の割合が0である現状に鑑み、後期計画最終年度となる平成37年度において50%以上となるよう村長部局との連携を図りながら、職域の環境整備を行う。

【取組内容】平成 28 年度より村長部局との連携を図りながら、係長・教育次長補佐・教育次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。

④ 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）

【目標】女性職員の離職率を平成 22 年度から平成 26 年度の平均値比で 20%以上の減とする。

【取組内容】離職率に男女間の異同はないが、引き続き、性差によらず働きやすい柔軟な人事配置を行う。

併せて、平成 28 年度より各種両立支援制度に関する情報を電子掲示板で常時閲覧で

きる状態にする。

⑤　各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

【目標】係長級以上の女性職員の割合を対平成 26 年度比で 50%以上とする。

【取組内容】とりわけ管理職員の女性職員数が皆無に近い主因は端的に本村職員全体における女性職員の離職率の相対的な高さに起因することから、平成 28 年度より村長部局と連携した女性職員の人材プール等の人材育成を行う。

⑥　職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

【目標】対平成 26 年度比で 10%以上の減とする。

【取組内容】平成 28 年度より随時超過勤務の縮減に向けた教育長のメッセージを発信するとともに、電算システムの有効活用により業務の効率化を図る。

従来より実施している毎月 19 日の「育児日」に加え、平成 29 年度から毎月 10 日、20 日を定時退庁日とし、管理職員以下全職員が定時退庁に努める。

また、その従事する業務によって超過勤務や時間外勤務せざるを得ない職員に対しては、平成 28 年度より管理職員である所属長は代休振替整理等による総勤務時間の平準化を行うなど、職員間の勤務時間に偏重が生じないよう努める。

⑦　採用した職員に占める女性職員の割合

【目標】適正な採用試験によっていることから平成 22 年度から平成 26 年度の平均値では男女比に異同はなく、引き続き採用に関する広報周知の徹底や性差に偏らない採用を行う。

【取組内容】 人口規模 3,000 人強の小規模自治体である本村においては総職員数が少ないことから毎年度の採用を行っておらず、採用を行うにしても 1 名程度である。

また、採用に当たっては適正な試験結果によっており性差による偏重はない。

委員会事務局職員は村長部局に採用後、委員会への出向を命ぜられることから、村長部局との連携をより緊密なものとしていくとともに、村長部局を含めた女性職員の離職率が男性職員に比して高い現状に鑑み、採用後の個々の職員のワークライフバランスに配慮した柔軟な人事配置及び業務分掌に引き続き努める。

なお、委員会が所管する村立小中学校に配置する村費支弁講師、学校庁務員、外国語指導助手および学校給食共同調理場調理員の臨時的任用及び雇用については、平成 26 年度において総数 17 名中のうち 14 名が女性職員となっているが、村内及び近隣市町村在住女性の就労の場となるよう、引き続き 50%以上の女性職員を雇用する。

【別紙】

教育委員会による現状・課題分析

① 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

・配偶者出産休暇については過去10か年をみても該当する事例がなく比較検討すべきデータがないが、育児参加のための特別休暇取得については個々の職員の判断により有給休暇取得によるケースが散見される。特別休暇の取得等、両立支援に関する制度周知の徹底と職員個々における理解、更には制度を利用しやすい職場環境の醸成が必要と考える。

② 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

・過去10か年をみても該当する事例がなく比較検討すべきデータがない。

ただし、小規模自治体であることにもっぱら起因して委員会事務局職員数が特別職である教育長以下4名と少数である現状にあって、今後、該当事例がありうることを斟酌するなら、組織マネジメントの観点からも、該当する職員が当然に制度利用可能な職場環境の構築が必須である。

③ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

・特別職を除く管理職員の定数が1名であって、比較検討すべきデータがないが、特別職を除く委員会事務局職員は村長部局からの出向職員で構成されていることから、村長部局における女性職員の相対的な離職率の高さ依るところが大きいと思料する。

村長部局との連携による女性職員の人材プール等の対策推進が必要である。

④ 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）

・過去5か年の平均値をとっても、男女間に異同はなく特段の課題はないが、今後とも女性職員が勤務しやすい職場環境の醸成に努めるべきものと思料する。

⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

・過去5か年の平均値をとるなら係長級以上の女性職員は30%を超えるが管理職員においては実績がない。特別職を除く総職員数が少なく、また、女性職員の配置がない年度も多い。村長部局との連携による女性職員の人材プール等の対策推進が必要である。

⑥ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

・特別職を除く職員1人当たりの平均値は月当たり17時間となっている。ただし、年次有給休暇の取得率や代休振替による整理率も高く、今後とも職員の総勤務時間の適正化に努めるべきと思料する。

⑦ 採用した職員に占める女性職員の割合

・特別職を除く委員会事務局職員は村長部局からの出向職員で構成されており、適正かつ公平な採用試験によっていることから男女比に異同はなく、特段の課題もない。また、臨時的任用や非常勤職員の雇用についても積極的な女性職員採用が行われている。引き続き、性差によらない人材活用に努めていくべきものと思料する。