



# 東海村女性職員の活躍の推進に関する 特定事業主行動計画



(前期計画)

平成28年度～平成32年度

平成28年4月



## 東海村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28日  
東海村長  
東海村議会議長  
東海村選挙管理委員会  
東海村代表監査委員  
東海村農業委員会  
東海村教育委員会

### はじめに

社会経済情勢の変化により行政課題や住民ニーズが多様化していく中、村には将来を見据えた「持続可能な“まち”」として自立した行政運営を進めていくことが求められています。

そして、それを実現していくためには、職員一人ひとりが、中長期的な視点を持ち、将来のために、今やらなければならないことをしっかりと認識し、村民に対し説明責任を果たしながら、様々な課題に積極果敢に取り組み、男女を問わずその才能・能力を十分に発揮することが必要となります。

また、多様な行政課題に的確に対応するため、これまで以上に女性の視点に立った多面的な価値観により行政運営に取り組むことが求められており、そのためにも、女性が継続して働きやすく、活躍する環境の整備が不可欠となっております。

本計画は、平成27年に制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、女性職員がその希望に応じて個性と能力を十分に発揮し、活躍できる環境を整えるため、東海村長、東海村議会、東海村選挙管理委員会、東海村監査委員、東海村農業委員会及び東海村教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

## 1. 計画期間

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。）は、平成28年度から平成37年度までの10年間の時限立法ですが、本計画期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とします。

また、このプランに掲げている数値目標は、平成32年度までの達成目標です。

## 2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制

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、東海村特定事業主行動計画推進委員会を設置し、本計画の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行います。

本計画では、最低年1回、実施状況を把握するとともに、前年度の取組状況や目標に対する実績を村公式ホームページ等により公表していきます。

## 3. 女性の活躍に関する現状分析

### (1) 採用職員に占める女性職員の採用率

|        | 正職員全体 | 事務職   | 技術職 | 幼保    | 保健師  | その他専門職 | 臨時・非常勤 |
|--------|-------|-------|-----|-------|------|--------|--------|
| H25年採用 | 47.4% | 45.4% | 0%  | 100%  | —    | 100%   | 82.6%  |
| H26年採用 | 57.1% | 66.7% | —   | 60.0% | —    | —      | 83.5%  |
| H27年採用 | 45.0% | 40.0% | 0%  | 100%  | 100% | —      | 79.8%  |
| 平均     | 49.8% | 50.7% | 0%  | 86.7% | 100% | 100%   | 82.0%  |

### (2) 採用試験における女性の受験割合

|        | 全体    | 事務職   | 技術職   | 幼保    | 保健師  | その他専門職 |
|--------|-------|-------|-------|-------|------|--------|
| H25年採用 | 41.8% | 36.9% | 16.7% | 94.7% | —    | 100%   |
| H26年採用 | 45.5% | 40.4% | —     | 81.0% | —    | —      |
| H27年採用 | 42.1% | 36.5% | 0%    | 94.7% | 100% | —      |
| 平均     | 43.1% | 37.9% | 8.4%  | 90.1% | 100% | 100%   |

採用人数については、(1)の表のとおり、技術職を除く全職種において、過去3年間の女性職員の採用率は50%以上となっており、全体としても49.8%と高い採用率となっています。

また、採用試験の女性の受験割合についても、(2)の表のとおり、全体としては4割以

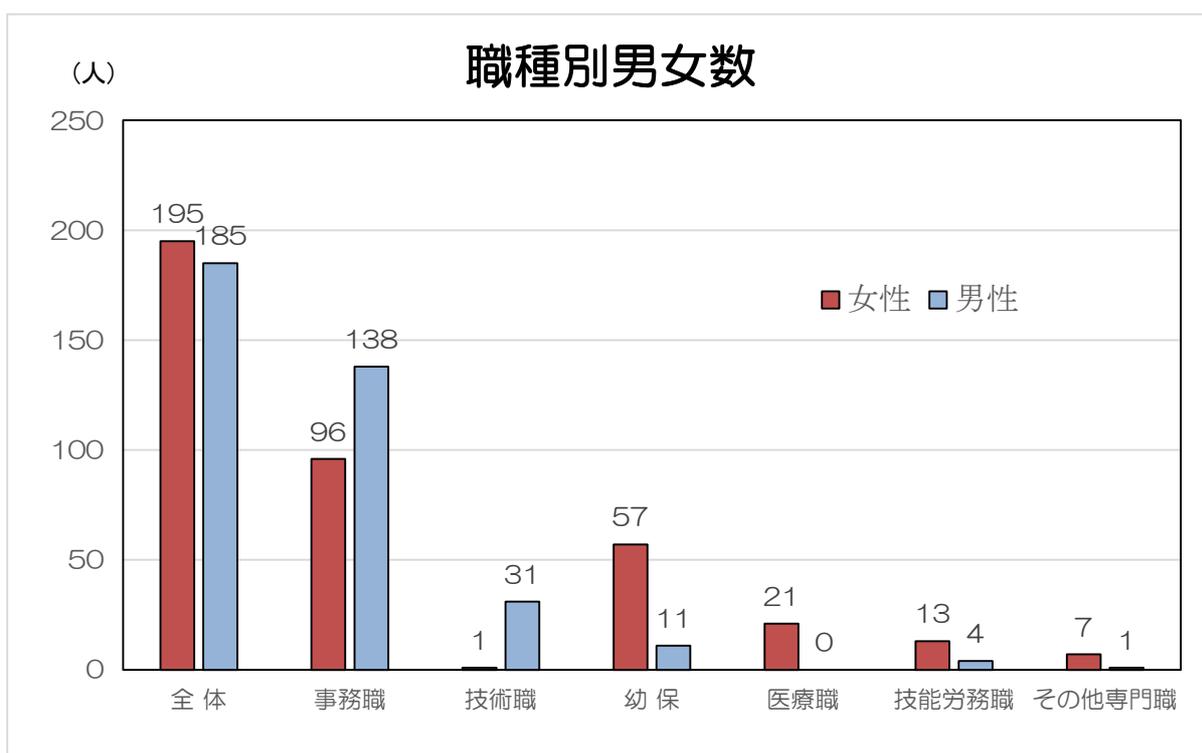
上の受験割合で、男女ほぼ同数の受験者となっております。

しかし、技術職については、女性職員の採用実績が無く、女性の受験割合も平均して10%以下となっていることから、多様な人材を活用するためにも、今後、新たな取組みが必要となっています。

### (3) 職員に占める女性職員の割合（職種別）

平成27年4月1日現在

|     | 全体    | 事務職   | 技術職  | 幼保    | 医療職  | 技能労務職 | その他<br>専門職 |
|-----|-------|-------|------|-------|------|-------|------------|
| 女性  | 195人  | 96人   | 1人   | 57人   | 21人  | 13人   | 7人         |
| 全職員 | 380人  | 234人  | 32人  | 68人   | 21人  | 17人   | 8人         |
| 割合  | 50.8% | 41.0% | 3.1% | 83.8% | 100% | 76.5% | 87.5%      |



職員の男女構成比を見ると、上記の表のとおり、全体としては女性職員の割合は5割以上となっていますが、職種別に見ると技術職が特に低い割合となっています。

最近では、技術系の学部的女性も増えていますが、過去においては、技術系の大学や高校への女子生徒の進学自体が少なかったため、応募や採用も少なかったことが影響していると考えられます。

#### (4) 男女の平均継続勤務年数の差異

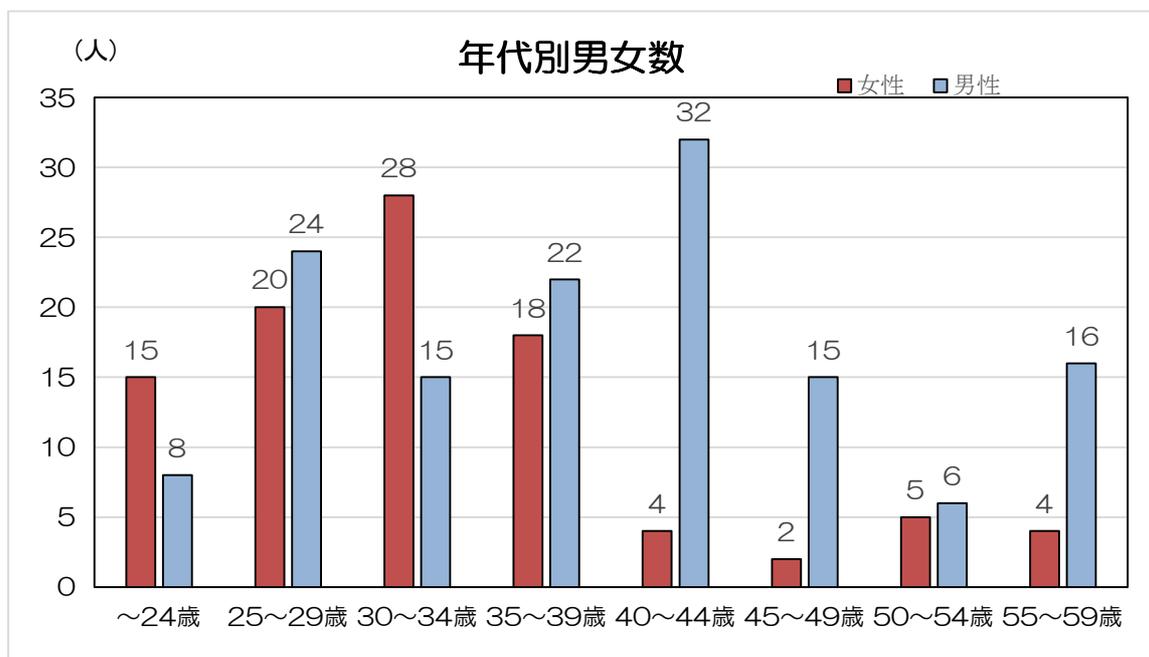
平成27年4月1日現在

|                      | 全体    | 事務職   | 技術職   | 幼保    | 医療職   | 技能労務<br>職 | その他専<br>門職 |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|------------|
| 女性の平均継続勤務年数          | 11.6年 | 11.0年 | 8.0年  | 11.8年 | 14.5年 | 11.4年     | 10.7年      |
| 男性の平均継続勤務年数          | 13.5年 | 15.7年 | 18.0年 | 6.6年  | —     | 16.5年     | 4.0年       |
| 継続勤務年数の差異<br>(女性－男性) | -1.9年 | -4.7年 | -10年  | 5.2年  | 14.5年 | -5.1年     | 6.7年       |

#### (5) 年代別女性職員の割合（事務職）

平成27年4月1日現在

|     | ～<br>24歳 | 25～<br>29歳 | 30～<br>34歳 | 35～<br>39歳 | 40～<br>44歳 | 45～<br>49歳 | 50～<br>54歳 | 55～<br>59歳 |
|-----|----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 女性  | 15人      | 20人        | 28人        | 18人        | 4人         | 2人         | 5人         | 4人         |
| 全職員 | 23人      | 44人        | 43人        | 40人        | 36人        | 17人        | 11人        | 20人        |
| 割合  | 65%      | 45%        | 65%        | 45%        | 11%        | 12%        | 45%        | 21%        |



事務職においては、(4)の表のとおり、男女間において4.7年の差異があり、技術職については、10年の差異があります。これは、中途退職をする女性が多いことに起因したのではなく、(5)の表及びグラフに示されるとおり、40歳以上の中・高年齢層ほど

男性職員の割合が高いことから、男性職員の平均継続勤務年数が上がったためであると考えられます。

#### (6) 管理職における女性職員の割合

平成27年4月1日現在

|          | 全体    | 部長級 | 課長級   |
|----------|-------|-----|-------|
| 女性の管理職数  | 3人    | 0人  | 3人    |
| 男女の管理職数  | 30人   | 7人  | 23人   |
| 女性の占める割合 | 10.0% | 0%  | 13.0% |

※本計画では、課長級以上を管理職としています。

#### (7) 各役職段階における女性職員の割合

平成27年4月1日現在

|          | 部長級 | 課長級   | 課長補佐級 | 係長級   |
|----------|-----|-------|-------|-------|
| 女性       | 0人  | 3人    | 11人   | 31人   |
| 男性       | 7人  | 23人   | 54人   | 70人   |
| 女性の占める割合 | 0%  | 13.0% | 20.4% | 44.3% |

女性管理職の割合は、(6)の表のとおり、1割程度となっていますが、これは、(5)の表に示すとおり、女性職員の構造が、高年齢層に少なく、若年層に多いことに起因していると考えられます。

今後5年間に管理職に登用される対象年代である40歳以上の職員については、(5)の表のとおり女性職員の割合が概ね17.9%となっていることから、今後は、女性管理職の割合を引き上げることが必要であると考えられます。

(8) 職員の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況

(職員全体)

平成26年度実績

|                 | 全体   | 4月   | 5月   | 6月   | 7月   | 8月   | 9月   | 10月  | 11月  | 12月  | 1月   | 2月   | 3月   |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 平均時間外勤務<br>(時間) | 14.5 | 14.9 | 13.9 | 15.3 | 14.2 | 11.2 | 12.9 | 14.6 | 13.5 | 17.9 | 12.6 | 13.8 | 19.5 |

※課長補佐級未満を対象

(事務職)

平成26年度実績

|                 | 全体   | 4月   | 5月   | 6月   | 7月   | 8月   | 9月   | 10月  | 11月  | 12月  | 1月   | 2月   | 3月   |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 平均時間外勤務<br>(時間) | 16.5 | 17.2 | 16.0 | 17.8 | 16.0 | 13.2 | 14.4 | 15.3 | 15.4 | 19.1 | 14.8 | 16.4 | 22.5 |

※課長補佐級未満を対象

特に12月や3月の繁忙期には他の月に比べ2割から3割程度の増加が見られますが、平均残業時間は概ね15時間から20時間の間で推移しております。

(9) 男女別の育児休業取得率・平均取得期間

平成26年度実績

|    | 取得率  | 平均取得期間 |
|----|------|--------|
| 女性 | 100% | 367日   |
| 男性 | 0%   | 0日     |

(10) 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

平成26年度実績

|         | 取得率 | 平均日数 |
|---------|-----|------|
| 配偶者出産休暇 | 67% | 1.5日 |
| 育児参加休暇  | 33% | 2.7日 |

(配偶者の出産休暇)：配偶者の出産に伴う入退院の付き添い等を行うための休暇(2日間)

(育児参加休暇)：配偶者の産前産後期間中にその出産に係る子又は小学校就学前までの子の育児をするための休暇(5日間)

## (11) 年次休暇の取得率

平成27年実績

|            |      |
|------------|------|
| 年次休暇平均取得日数 | 9.7日 |
|------------|------|

女性の育児休業取得率は100%ですが、男性の取得率は0%となっており、制度自体は整備されているものの、実際の取得状況は低調なものとなっています。これは、男性の育休取得という社会一般の認識の低さも影響しているのではないかと考えられます。

また、配偶者出産休暇、育児参加休暇及び年次休暇は、金銭的な面や業務調整の面などで、育児休業よりも取得しやすい制度であるにもかかわらず、その取得率や取得日数は低調なものとなっています。

今後は、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する意識啓発や家庭と仕事の両立を図るための制度として、その利用促進の取組みを行うことが必要となっています。

## 4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標と取組み内容

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、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標及び取組み内容を設定します。

### 【目標1 採用に関する目標】

- ◆ 技術職(土木・建築等)の採用試験の女性受験者数の割合を20%以上にします。

#### <取組内容> 平成28年度から随時実施

- 女性の先輩職員の声をホームページや新規採用説明会などで紹介します。
- 職員採用に関する情報発信(広報、ホームページ等)において、職員の子育てやワーク・ライフ・バランスに村として取り組んでいる状況や女性が働きやすく、活躍できる職場であることを周知します。

### 【目標2 配置・登用に関する目標】

- ◆ 管理職に占める女性割合を、平成26年度実績の10%から13%以上にします。

#### <取組内容> 平成28年度から随時実施

- 男女の隔たりのない人事配置により、多様な職務経験の確保に努めます。

- 将来の管理職候補者を育成するため、課長補佐職や係長職への計画的かつ積極的な登用を推進します。
- キャリアアップの意識を高め、リーダーシップ等の手法を身に付けるため、女性職員のみを対象とした研修を実施し、管理職を目指す女性のロールモデルを増やします。
- 管理職女性職員と若年層女性職員との意見交換会を開催します。
- 意欲のある女性職員について、他団体等への派遣機会を積極的に確保します。

### 【目標3 継続就業及びワークライフバランスの促進に関する目標】

- ◆ 職員の年次休暇の平均取得日数を、平成27年実績9.7日から平均15日以上とします。
- ◆ 育児休業を取得する男性職員の割合を10%以上にします。
- ◆ 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100%にします。

#### <取組内容> 平成28年度から随時実施

- 父親となる職員に対し、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について勧奨します。
- 職員が安心して育児休業を取得しやすい雰囲気づくりを促進します。
- 各種両立支援制度に関する情報をハンドブックにまとめ、職員に配布します。
- 産前産後休暇・育児休業中職員のキャリア形成支援（eラーニングや通信講座受講助成）や業務に関する継続的な情報提供により円滑な職場復帰に関する支援を行います。
- テレワーク等の多様な就業制度の導入・検討を行います。
- 帰宅促進日（リフレッシュデー、節電退庁日、夫婦の日）の周知と促進を図ります。
- 復帰座談会などを開催し、既育児休業取得者の復帰に当たっての経験談等を共有する機会を設けます。