

白馬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 24 日
白 馬 村 長
白 馬 村 議 会 議 長
白馬村選挙管理委員会
白馬村代表監査委員
白 馬 村 農 業 委 員 会
白 馬 村 教 育 委 員 会

1. 目的

少子・超高齢化や地方分権の進展に伴い、高度化・多様化する住民ニーズに的確に対応した質の高い行政サービスを提供していくためには、全ての職員が性別に係らず持てる能力を十分に発揮できる活力ある職場づくりが必要である。このような中、平成 27 年 9 月、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が（女性活躍推進法）が施行され、その法律に基づき、女性の活躍推進の取り組みを着実に前進させるため、民間事業主や地方公共団体等が女性職員の活躍推進に向けて問題点を把握し、改善に向けて目標を達成できるように計画を定めることが義務付けられた。

本村では、国が示した行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、女性の視点や強みを行政運営に十分活かし、組織力を最大限に発揮していけるよう、また、職員一人ひとりが仕事も家庭も大切にしながら働くことのできる仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を図ることを目的として、この計画を策定する。

2. 計画の位置づけ

この計画は、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、白馬村長、白馬村議会議長、白馬村選挙管理委員会、白馬村代表監査員、白馬村農業委員会、白馬村教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

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

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。

5. 女性職員の活躍の推進に向けた目標と取組

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、村長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局において、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、次のとおり目標及び取組を設定する。

なお、この目標及び取組は、村長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局において、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。

（1）採用

【目標】

①女性職員の採用割合

事業主名	職 種 (正職員)	採用職員数 (H27.4)	現状の女性 採用者割合	目標の女性 採用者割合
白馬村長	事務	3名	0% (0名)	30%
白馬村議会議長				
白馬村選挙管理委員会				
白馬村代表監査委員				
白馬村農業委員会				
白馬村教育委員会				

②採用試験の受験者数に占める女性の割合

事業主名	職 種 (正職員)	受験者数 (H27年度)	現状の女性 受験者割合	目標の女性 受験者割合
白馬村長	事務	5名	0% (0名)	40%
白馬村議会議長				
白馬村選挙管理委員会				
白馬村代表監査委員				
白馬村農業委員会				
白馬村教育委員会				

本村における事務職の女性採用割合は、平成 27 年度は 0%であり、ここ数年をみても事務職の女性採用割合は非常に低い状況が続いている。

この大きな原因として、何より採用試験受験者数に占める女性の割合自体が低いことが挙げられる。平成 27 年度の事務職における女性受験者数は 0 人であり、採用段階から大きな課題があると言える。女性の採用割合が低いことは女性職員の割合の低さにも繋がり、女性職員の人材プールが十分でないことから、女性管理職の割合が低いことにも起因する。

これらのことから、意欲と能力のある女性の採用に努めることは喫緊の課題であり、上記のような目標を掲げて、優秀な人材の確保に取り組む。

【取組内容】

- ・平成 28 年度より、近隣の高校・大学の学生を対象に採用に関する広報活動を行う。
- ・採用に関する広報活動の場として、村ホームページだけでなく、地方公務員就活サイトや長野県就活サイト等を活用する。
- ・女性志望者の拡大につながるよう、村ホームページ等に女性の視点から見た業務のやりがいや子育て支援制度の紹介などを掲載する等、女性が働きやすい職場であることを積極的に広報する。
- ・女性のみならず地元出身の志望者拡大につながるよう、成人式の折に村の採用に関する広報資料を配布し P R する。

(2) 登用・配置・育成

【目標】

①女性管理職割合

事業主名	職種 (正職員)	役職	各 役 職 段 階 の 職 員 数	現状の各役職段階に占める 女性職員割合		目標の各役職 段階に占める 女性職員割合
白馬村長	事務	課長	10 名	1 名 (10%)	<通算> 課長 12 名の内 1 名(8%) 課長補佐 8 名の内 1 名(13%) 係長 18 名の内 9 名(50%)	<通算> 課長 2 名(17%) 課長補佐 2 名(25%) 係長 10 名(56%)
		課長補佐	7 名	1 名 (14%)		
		係長	10 名	1 名 (10%)		
	保健師	課長	0 名	0 名 (0%)		
		課長補佐	0 名	0 名 (0%)		
		係長	2 名	2 名 (100%)		
	保育士	課長	0 名	0 名 (0%)		
		課長補佐	0 名	0 名 (0%)		
		係長	4 名	4 名 (100%)		
白馬村 議会議長	事務	課長	1 名	0 名 (0%)		
		課長補佐	0 名	0 名 (0%)		

		係長	0 名	0 名 (0%)		
白馬村教育委員会	事務	課長	1 名	0 名 (0%)		
		課長補佐	1 名	0 名 (0%)		
		係長	2 名	2 名 (100%)		

保育士や保健師といった職種においては、職業上、女性の多い現場であり、本村においても職員すべて女性である。一方、事務職における女性職員の割合は非常に低く全体の 14%であり、係長以上の役職に占める女性職員の割合も非常に低い状況である。

しかし、昨今の多様化する住民ニーズに対応していくには、政策の立案、決定において女性の視点を反映することは重要である。女性がその能力を十分に発揮できるよう、職域の拡大や幅広い職務を経験できるような配慮をすると共に、研修等を通して意欲や自覚、マネジメント能力等の向上を図り、女性職員の積極的な登用を行っていく必要がある。

【取組内容】

- ・係長・課長補佐・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。
- ・将来の管理職候補となるべき女性職員の育成を図るため、平成 28 年度より、女性職員を対象とする能力・意欲向上を目的とした研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を行う。
- ・採用時から配属する職務分野について、男女で偏りがないう、多様なポストに積極的に配置する。

（３）仕事と家庭の両立支援

【目標】

①男性職員の育児休暇、配偶者出産休暇等の取得率

事業主名	育休該当 男性職員 数 (H27 年)	現状の男 性職員 育休取得 率	現状の配偶 者出産休暇 取得率	現状の配偶 者出産休暇 取得日数 平均	現状の育児 参加のため の休暇取得 日数平均	目標の育児 休暇・配偶者 出産休暇等取 得率
白馬村長	2 名	0 名 (0%)	2 名 (100%)	1.75 日	0 日	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休暇取得率 10% ・配偶者出産、育児参加休暇取得率 100%、両休暇合計 5 日以上
白馬村議会議長	0 名	—	—	—	—	
白馬村教育委員会	0 名	—	—	—	—	

家事や育児、家族の介護等の家庭責任の多くを女性が担っているのが現状であり、男性職員の家事や育児等への積極的参加は、女性職員の活躍推進のためにも不可欠である。さらに、男性が家事や育児等の経験を得ることは、マネジメント能力の向上や多様な価値観の熟成等にも繋がり、職務における視野を広げるなど、男性自身のキャリア形成にとっても有用と考えられる。

そのため、男性職員の育児休暇等は、女性に比べてまだまだ取得しづらい風潮があるが、過去に育児休暇を取得した男性職員の例も取り上げながら、男性職員の育児休暇取得率 10%を目指す。

また、男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇については、すべての男性職員が両休暇合計 5 日以上取得することを目標とする。

【取組内容】

- ・男性職員や管理職員に対する両立支援制度（育児休暇、配偶者出産休暇、男性職員の育児参加のための休暇等）の周知等により、男性職員の両立支援制度の活用を図る。
- ・男性職員の家庭生活（家事、育児、介護等）への積極的な参加の必要性を全職員が認識し、職場全体で理解し支えあえるよう、意識啓発のための取組を行う。

【目標】

②超過勤務の縮減と年次休暇の取得促進

事業主名	職種 (正職員)	現状の超過勤務時間月平均 (H27 年)	現状の年次休暇 取得率 (H27 年)	目標の年次休暇 取得率
白馬村長	事務	11.75 時間	26% (平均 10.2 日)	33% (平均 13.2 日)
	保健師	10.83 時間	22% (平均 8.7 日)	
	保育士	5.08 時間	14% (平均 5.1 日)	
白馬村議会議長	事務	6.08 時間	19% (平均 7.5 日)	
白馬村教育委員会	事務	29.58 時間	22% (平均 8.0 日)	

超過勤務を前提とした働き方は、女性職員が家事・育児等の家庭生活を営みつつ、職場で評価され活躍することを困難にするものであり、家庭か仕事の二者択一を迫る原因となりえる。また、現在は共働き世帯等の増加により、男性の家事・育児への参加が重要視されている状況であることから、超過勤務に対する職員の意識改革を図り、女性だけでなく全職員を対象に超過勤務時間をできるだけ減らす必要

がある。

職場全体が「超過勤務」から短時間で成果を上げる「生産性の高い働き方」へと働き方を転換することにより、職員全体の「ワークライフバランス」を実現することが大切であり、併せて年次休暇の取得も促進することで、家庭生活への参加を増やすと共に余暇の充実を図り、働きやすい職場の実現を目指す。

【取組内容】

- ・ 現行の終礼制度やノー残業デーを活用し、職場全体で協力し定時退庁を心がける。
- ・ 職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務内容の平準化を図る。
- ・ 各課等で年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。
- ・ 職員が安心して年次休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。
- ・ 担任を受け持つ保育の現場では、休暇を取得しづらい状況を少しでも改善するため、年次有給休暇の「計画的付与制度」を導入する。
- ・ 「プラスワン休暇」で連続休暇の取得を推進する。