

明日香村特定事業主行動計画

令和3年

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	10
III. 女性職員の活躍に向けた数値目標と主な取組	11
1. 数値目標	11
2. 主な取組	11

I. 計画について

1. 計画策定の目的

国は、急速な少子化の進行等を踏まえ、時代を担う子どもたちの健全な育成を支援するため、平成 15 年に次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）が制定された。国や地方公共団体は「特定事業主」と定められ、職員の子育て環境を整え、仕事と家庭を両立できるよう行動計画を策定することが義務付けられた。

また、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、平成 28 年に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「女性活躍推進法」という。）が成立し、国や地方公共団体においても「特定事業主」として、行動計画を策定・公表が義務付けられた。

「明日香村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、次世代法第 19 条及び女性活躍推進法第 19 条に定める「特定事業主行動計画」に該当し、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

次世代法は令和 7 年 3 月 31 日まで、女性活躍推進法は令和 8 年 3 月 31 日までの時限法となっており、本計画は、令和 8 年 3 月 31 日までの 5 年間を計画期間とする。

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

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、改善すべき事業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の割合

本村の採用職員に占める女性職員の割合は、令和2年度で66.6%となっており、平成28年度からの実績では新規採用職員の40.0%を女性が占めている。

単位：人、%

	採用職員数			女性職員割合
	男	女(A)	合計(B)	(A/B)
H28年度	7	0	7	0%
H29年度	1	3	4	75.0%
H30年度	1	2	3	66.6%
R1年度	2	1	3	33.3%
R2年度	1	2	3	66.6%
H28-R2計	12	8	20	40.0%

※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：36.6% 奈良県：35.3%

※内閣府：地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況（採用期間は平成31年4月1日から令和2年3月31日）

(2) 離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合（平均勤続年数の男女の差異）

本村の男女別の平均勤続年数をみると、令和2年度では男性が18.6年、女性が12.0年となっており、男性に比べ女性の平均勤続年数が約7年短い傾向がみられた。また、離職者の年代別男女別割合は、年度により差があるが、特に50代以上の女性の離職率が高く、子育て世代である20代・30代の離職率は低い。

- ・平均した継続勤続年数の男女の差異の推移

単位：年

	平均勤続年数		
	男	女	全体
H28年度	18.2	16.3	17.6
H29年度	18.6	15.6	17.5
H30年度	17.8	14.9	16.8
R1年度	18.2	13.8	16.7
R2年度	18.7	12.7	16.7

※各年度4月1日現在

・離職率の男女の差異

	職員数			離職者数			離職率		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
H28年度	58	28	86	2	2	4	3.4%	7.1%	4.7%
H29年度	58	30	88	3	1	4	5.2%	3.3%	4.5%
H30年度	56	31	87	0	2	2	0.0%	6.5%	2.3%
R1年度	58	30	88	2	3	5	3.4%	10.0%	5.7%
R2年度	58	29	87	3	0	3	5.2%	0.0%	3.4%
合計	228	148	376	10	8	18	4.4%	5.4%	4.8%

・離職者の年代別男女別割合

	20代（離職者数/離職率）						30代（離職者数/離職率）					
	男		女		合計		男		女		合計	
H28年度	0	0.0%	1	16.7%	1	7.1%	0	0.0%	1	14.3%	1	5.6%
H29年度	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
H30年度	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
R1年度	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
R2年度	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.9%	0	0.0%	1	5.0%
合計	0	0.0%	1	16.7%	1	7.1%	1	5.9%	1	14.3%	2	10.6%

	40代（離職者数/離職率）						50代以上（離職者数/離職率）					
	男		女		合計		男		女		合計	
H28年度	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	15.4%	0	0.0%	2	10.5%
H29年度	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	16.7%	1	12.5%	4	15.4%
H30年度	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	28.6%	2	8.0%
R1年度	0	0.0%	1	11.1%	1	3.7%	2	10.5%	2	40.0%	4	16.7%
R2年度	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	10.5%	0	0.0%	2	8.7%
合計	0	0.0%	1	11.1%	1	3.7%	9	53.1%	5	81.1%	14	59.3%

(3) 長時間勤務関係

職員一人当たりの各月の超過勤務時間をみると、以下のとおり推移しており、令和2年度で9.4時間となっている。

単位：時間

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
4月	4.1	6.1	7.6	10.2	7.0
5月	7.1	8.3	9.9	12.5	15.2
6月	5.8	9.1	13.8	8.0	10.1
7月	7.9	8.3	9.6	9.8	8.9
8月	8.4	3.7	7.4	10.5	6.5
9月	4.6	4.3	6.4	6.6	5.4
10月	5.4	5.9	8.8	9.3	7.4
11月	7.2	13.9	11.3	8.1	10.7
12月	10.7	17.3	10.5	11.7	14.5
1月	7.3	9.2	8.1	7.1	8.9
2月	4.4	9.7	7.1	6.9	8.1
3月	7.2	9.7	8.6	7.3	10.0
年度平均	6.7	8.8	9.1	9.0	9.4

※令和2年度平均は3月までの平均

・超過勤務の上限を超えた職員数

(「一月について45時間」「一年について360時間」等を越えた職員数)

単位：人

	R2年度	R1年度
一月について45時間	24	10
一年について360時間	0	0

※令和2年度は12月まで

(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28年から20%以上を継続しており、全国平均を上回っている。また、課長職以上の女性職員は、令和2年度で25%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、%

	職員数			女性職員割合 (A/B)
	男	女(A)	合計(B)	
H28年度	19	5	24	20.8%
H29年度	18	5	23	21.7%
H30年度	17	6	23	26.1%
R1年度	21	6	27	22.2%
R2年度	22	6	28	21.4%

※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、%

	職員数			女性職員割合 (A/B)
	男	女(A)	合計(B)	
H28年度	10	1	11	9.1%
H29年度	9	1	10	10%
H30年度	9	3	12	25.0%
R1年度	9	3	12	25.0%
R2年度	9	3	12	25.0%

※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：15.8% 奈良県：21.4%

※内閣府：地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況（令和2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28年度から令和2年度の推移でみると、全体の女性職員割合は平成28年度の31.9%から35.5%へ増加しており、課長職(7級)の女性職員割合は10%から27.3%へ、主任調整員及び調整員の職務(5級)は28.6%から53.8%へと増加している。

一方、教育職では女性職員割合が80%、技能労務職では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)

令和2年度

単位：人、%

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	6	6	12	50%
2級	主事又は技師の職務	9	8	17	47.1%
3級	主任主事又は主任技師の職務	4	1	5	20%
4級	主査の職務	3	0	3	0%
5級	主任調整員及び調整員の職務	6	7	13	53.8%
6級	課長補佐の職務	13	2	15	13.3%
7級	課長の職務	8	3	11	27.3%
全体		49	27	76	35.5%

平成28年度

単位：人、%

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	10	6	16	37.5%
2級	主事又は技師の職務	4	2	6	33.3%
3級	主任主事又は主任技師の職務	2	2	4	50%
4級	主査の職務	6	5	11	45.5%
5級	主任調整員及び調整員の職務	10	4	14	28.6%
6級	課長補佐の職務	8	3	11	27.3%
7級	課長の職務	9	1	10	10%
全体		49	23	72	31.9%

・各役職段階に占める女性職員割合の推移（教育職）

令和2年度

単位：人、%

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、助教諭又は養護所 教諭の職務、中学校の講師の職務	0	0	0	0%
2級	幼稚園の教諭又は養護教諭の職務	1	3	4	75.0%
3級	幼稚園の園長又は副園長の職務	0	1	1	100%
全体		1	4	5	80%

平成28年度

単位：人、%

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、助教諭又は養護所 教諭の職務、中学校の講師の職務	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%
3級	幼稚園の園長又は副園長の職務	0	1	1	100%
全体		1	5	6	83.3%

・各役職段階に占める女性職員割合の推移（技能労務職）

令和2年度

単位：人、%

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%
2級	技能及び労務の職務	0	0	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%
全体		8	0	8	0%

平成28年度

単位：人、%

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%
2級	技能及び労務の職務	1	0	1	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%
全体		8	0	8	0%

(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28年度から令和2年度の平均では女性で7.7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
H28年度	6	0	0%	1	1	100%
H29年度	4	0	0%	2	2	100%
H30年度	0	0	0%	1	1	100%
R1年度	5	0	0%	1	1	100%
R2年度	1	0	0%	2	2	100%
H28-R2年度	16	0	0%	7	7	100%

※令和2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)
H28年度	0	0	0	1	11	11
H29年度	0	0	0	2	14	7
H30年度	0	0	0	1	12	12
R1年度	0	0	0	1	5	5
R2年度	0	0	0	2	7	3.5
H28-R2年度	0	0	0	7	49	7.7

※令和2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、配偶者の出産に伴い子の養育のため勤務しないことが相当であると認められる際の特別休暇取得を、職員に周知し、利用を促進している。

単位：人、%

	男性		
	対象者数	取得者数	取得率
H28 年度	6	0	0%
H29 年度	4	0	0%
H30 年度	0	0	0%
R1 年度	5	0	0%
R2 年度	1	1	100%
H28-R2 年度	16	1	5.9%

※令和2年度は12月までの実績

(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28年度の32.6%から令和2年度では34.8%に増加している。また、平成28年度に比べて令和2年度では、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、%

	H28 年度				R2 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%
20-24 歳	2	5	7	71.4%	1	4	5	80.0%
25-29 歳	6	1	7	14.3%	2	10	12	83.3%
30-34 歳	4	2	6	33.3%	10	1	11	9.1%
35-39 歳	7	5	12	41.7%	7	2	9	22.2%
40-44 歳	11	5	16	31.3%	6	3	9	33.3%
45-49 歳	15	4	19	21.1%	13	7	20	35.0%
50-54 歳	6	3	9	33.3%	13	3	16	18.8%
55-59 歳	7	3	10	30.0%	5	1	6	16.7%
60 歳以上	0	0	0	0%	1	0	1	0%
全体	58	28	86	32.6%	58	31	89	34.8%

※各年度4月1日現在

(9) セクハラ対策の整備状況

- ・明日香村職員からのハラスメント等苦情処理に関する規則
- ・明日香村ハラスメント等防止に関する方針
- ・職場のいやがらせ等（ハラスメント等）及び職場環境に関するアンケート調査
- ・ハラスメント・メンタルヘルス相談窓口を設置、研修を実施。

2. 課題の整理

(1) 採用について

採用時の受験者や採用者について、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を円滑に行えるよう、明日香村の取組や職務の魅力、職業生活と家庭生活の両立等を伝えるための広報活動等が求められる。

(2) 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。

(3) 長時間勤務の是正について

職員数の少なさを補うため、長時間勤務の常態化に陥りやすいため、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。

(4) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用について

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。

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

- ・令和8年度までに、管理職に占める女性職員割合を、令和2年度の実績（21.4%）より引上げ、30%以上にする。
- ・毎年度、男性の育児休業及び配偶者出産休暇等の取得率を15%以上にする。

2. 主な取組

（1）採用について

- ①明日香村の取組や職務の魅力、職業生活と家庭生活の両立等を伝えるための広報活動に取組み、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）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日以上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。

（3）長時間勤務の是正について

- ①出退庁時間の管理を行い、その結果や改善状況を把握する。
- ②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。
- 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。

（4）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業に応じて、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の開催や、外部研修の受講を促す。