女性職員の活躍のための十島村特定事業主行動計画

１　計画の趣旨

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）及び平成 27 年６月に取りまとめられた女性活躍加速のための重点方針 2015 を踏まえ、女性活躍の観点から、女性の採用・登用の拡大やワークライフバランスの推進に積極的に取り組むため、「十島村特定事業主行動計画」を策定し、実施することとします。

２　計画の期間

この計画の期間は、令和５年４月１日から令和 16 年４月１日までの 10 年間とします。

３　計画の推進体制

女性の活躍推進に向けた推進体制として、「課長会」において必要な検討、検証を行います。

本計画の推進に当たっては、把握した結果や働き方改革推進委員会からの提言及び職員のニーズ等を踏まえて、その後の取組の実施や計画の見直し等を図ります。

４　女性の活躍に向けた現状と課題

(1)　女性職員の状況（令和４年度実績）

採用者に占める女性職員の割合　　36.4%

全職員に占める女性職員の割合　　52.7%

うち任期の定めのない職員に占める女性職員の割合　　25.7%

内訳　一般行政職（税務職・保健師を含む）　　21.4%

看護師　　90.9%

船員　　0.0%

うち上記以外の職員に占める女性職員の割合　　64.8%

職員の総数が少ないこと、及び村内に出張することが必須であることから、女性職員の割合は適当であると考えます。

(2)　任期の定めのない職員の部署別の女性職員の割合

（令和５年４月１日現在）

総務課　　18.2%

地域振興課　　9.1%

土木交通課　　0.0%

住民課　　55.5%

出納室　　0.0%

教育委員会　　50.0%

診療所　　84.6％
定期船　　0.0％

定期船以外の部署においては、女性を配置した実績があり、今後も職員の異動において配属されることもあります。 看護師、保健師、土木技師、及び建築技師等の技術職では、性別に偏りがみられ、配属される性別の割合に反映します。 旅客船に乗船する女性の船員も増加傾向にあることから、将来の女性船員の採用についても検討する必要があると考えます。

(3)　一般行政職員（税務職・保健師を含む）の登用状況

（令和５年４月１日現在の女性職員の割合）

課長級　　0.0％
室長　　22.2％

過去に女性を課長職に登用していた実績もあり、今後も人材が育てば、登用することとしています。 併せて、キャリア形成や組織の改編も検討する必要があると考えます。 一方、あるアンケートの統計では、次のような結果もあり、職場の風土や管理職のイメージも課題であると考えます。 経営者・管理職が古い体質・価値観から抜け出せない　64.3％ 女性本人が管理職になりたがらない　58.9％ 女性登用に対する他の経営陣や管理職の意識が低い　39.3％ 女性社員が新しい仕事に向かう意欲を引き上げられない　32.1％

(4)　任期の定めのない職員の中途退職者の状況

令和元年度　４人（うち女性０人。勤続５年未満１人。）
令和２年度　６人（うち女性２人。勤続５年未満３人。）
令和３年度　５人（うち女性２人。勤続５年未満４人。）
令和４年度　２人（うち女性１人。勤続５年未満１人。）

令和元年度からの３年間は、年平均５人の中途退職者がありました。中途退職者の減少を図る必要があります。

(5)　勤続年数と年齢

令和３年４月１日　平均勤続年数　10.8 年（平均年齢　41.0 歳）
令和４年４月１日　平均勤続年数　10.2 年（平均年齢　39.9 歳）
令和５年４月１日　平均勤続年数　9.7 年（平均年齢　41.2 歳）

定年退職者や勤続年数 10 年以上の中途退職者に伴い平均勤続年数は短くなりますが、中途採用の技術職の高年齢化に伴い平均年齢は高くなっています。

(6)　時間外勤務（一般行政職（税務職・保健師含む））

令和３年度　総時間数 9,706 時間

	年間平均時間数	月平均時間数
男性	311.0 時間	25.9 時間
女性	387.9 時間	32.3 時間
合計	329.6 時間	27.5 時間

令和４年度　総時間数 11,073 時間

	年間平均時間数	月平均時間数
男性	333.5 時間	27.8 時間
女性	291.0 時間	24.3 時間
合計	322.2 時間	26.9 時間

時間外勤務時間の増減は、他律的業務の一時的な増加や新規採用職員及び異動職員も要因の一つと考えられますが、概ね適正な範囲で推移していると考えます。

引き続き、多様化・複雑化する業務は増加することを前提に、対策が必要です。

(7)　休暇（令和４年）

一般行政職（教育長、税務職、保健師含む）

平均取得日数　10.6 日間

年次有給休暇消化率（繰越除く）　55.1%

看護師

平均取得日数　16.6 日間

年次有給休暇消化率（繰越除く）　109.9.1%

夏季特別休暇取得者率　43.4%

一般行政職において、年次有給休暇の取得が少ない職員がみられます。

５　女性の活躍に向けた取組み

本村は、人口規模から一般行政職を担う人材が少ないことから、一人の職員が複数の業務を担当するため、一時的にでも一人の職員が欠けるとその業務が大きく停滞することに加えて、行政区が離れているため、ほぼ全ての業務において村内への出張が欠かせない現状があります。

財源次第では、将来的に職員数を増員し、業務を整理のうえ、村内への職員配置を実現することが望ましいと考えます。

国の人口が減少し、少子高齢化が進展するなど、社会情勢の変遷とともに、職員採用試験応募者の減少及び中途退職者の増加等もありますことから、

女性の活躍に向けた職場環境の改善のみではなく、職場として「働きやすい」職場が求められます。

これまでに始めた働き方に関する処遇も含め、見直し改善を進めます。

(1)　新規採用職員募集における応募者対策

採用試験の応募者数が減少傾向にあることから、新聞公告のほかインターネットでの公告も選択も視野に入れるとともに、WEB 試験や県外での試験及び他自治体との共同選考等の取組みについても積極的に検討します。

(2)　管理職への登用対策

課長職等への登用については、能力により平等に判断するものであり、積極的に研修等に派遣します。併せて、計画的に段階を踏んでキャリア形成できるよう研究します。

加えて、女性の管理職登用に関する職場や職員自身の意識を変革するため、機会を捉えて周知するとともに、管理職も含めて組織及び業務の効率化や見直しを検討します。

(3)　働きやすい職場対策

働き方改革委員会を中心に、ボトムアップを基本とした働き方改革を推進するとともに、デジタル化による業務の効率化や簡素合理化を進めます。

(4)　人口減少対策

将来の人口減少社会を踏まえた自治体のコンパクト化を見据えた対策が必要です。

6　目標

職員に占める女性職員の割合は 20～30％を維持します。

女性の管理職の割合は 10％以上を目指します。

年次有給休暇の平均取得日数 10 日以上を維持し、特別休暇と併せて 15 日以上を目標とします。

1 歳未満の育児に関わる休暇又は休業の取得率は女性 100％、男性 30％を目標とします。

参考　これまでに行ってきた働き方改革

令和元年 10 月　十島村働き方改革推進委員会設置

令和２年度

会議の時間短縮や廃止及びテレビ会議の活用も含めた形態の見直

決裁区分の運用見直し（一部権限の移譲）

押印義務の一部廃止

建築係の設置
宿日直の無人化
土日出張の柔軟化（個々の事情を優先）
時間外災害対応時の手当見直し
時差出勤（フレックスタイム）の推奨
夏季休暇の取得期間制限撤廃（通年）
年次有給休暇の取得促進
庁舎トイレの洋式化
チャット（ロゴチャット・エルガナ）の試験運用
コロナ禍に伴う一般事務補助職員の増員

令和３年度

ノー残業デーの取得柔軟化（定曜日の廃止）
電子会議システム「ズーム」の導入活用促進
議事録作成システムの導入
ＲＰＡ導入の検討に向けたデジタル化研修への派遣
旅費食卓料の運用再開
テレワーク用モバイルパソコンの全職員貸与及び推進
受講できる研修計画の情報共有
勤怠管理システムの導入
職員の増員（デジタル、危機管理）
メンタルヘルス対策に係る試し出勤制度の整備
定時のチャイムの導入（昼休み、退庁時）
一般行政職員への作業服の貸与
コロナ対策防疫手当の新設
支出負担行為及び支出命令に係る会計規則の区分見直し
集合旅行命令簿の新設
パワハラ・セクハラ等防止規定の整備

令和４年度

人事評価制度に係る評価者見直し（室長評価新設）
デジタル化推進委員会の設置
旅費日当の見直し（1,700 円→2,000 円）
入札に係る指名願い有効期間の１年延長（隔年）
通年ノーネクタイの試行
デジタル化推進アドバイザーの委嘱
勤怠管理システムの運用開始
電子決裁システム及び新たなグループウェアの導入

庁内ネットワークの更新（庁舎内無線ＬＡＮ）
ペーパーレス会議システムの運用開始（議会、会議）
不妊治療休暇や育児休業など法律に伴う見直し
集落支援員の導入

令和５年度

職員の増員（給与・庶務係、医療介護係）
看護師及び出張所長の特殊勤務手当の見直し
会計年度任用職員の年次有給休暇の見直し
電子決裁や新たなグループウェアシステムの運用開始
ＲＰＡの試行
一部書類の電子化