

檜原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18日

檜原村

檜原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（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、檜原村長、檜原村議会議長、教育長が策定する特定事業主行動計画である。

I 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。

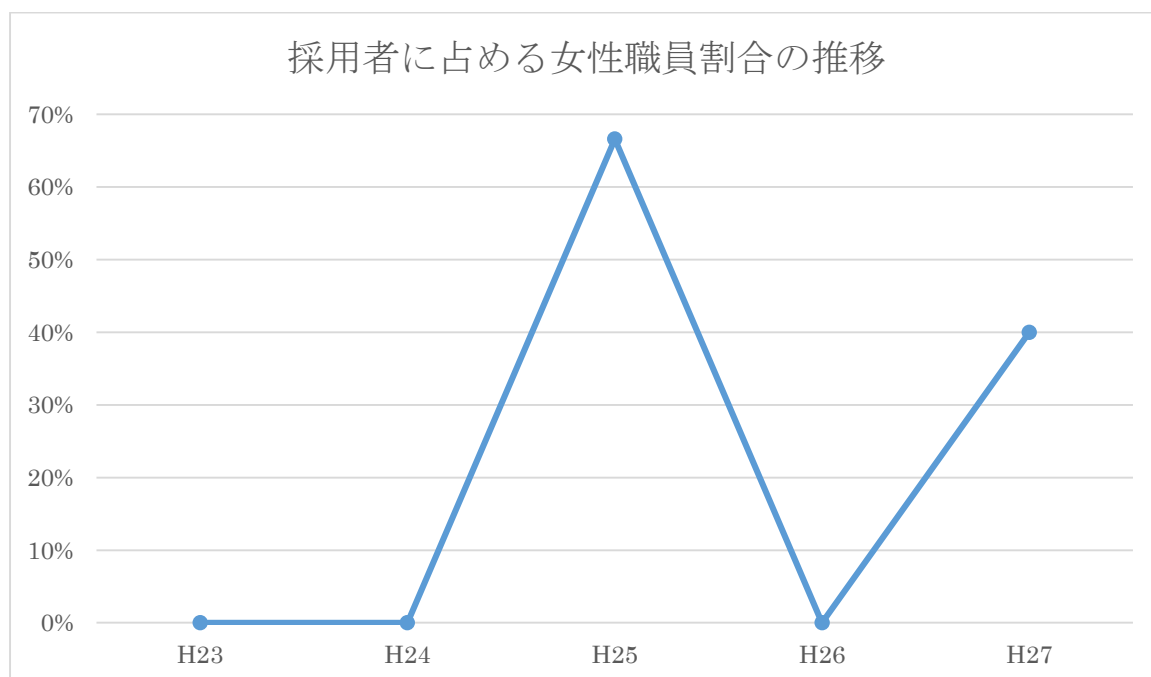
II 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

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、人事担当課において、本計画の策定、本計画に基づく取組の実施状況や効果の検証を行い、必要に応じて計画を見直すこととしている。

III 女性の活躍促進に関する現状と課題

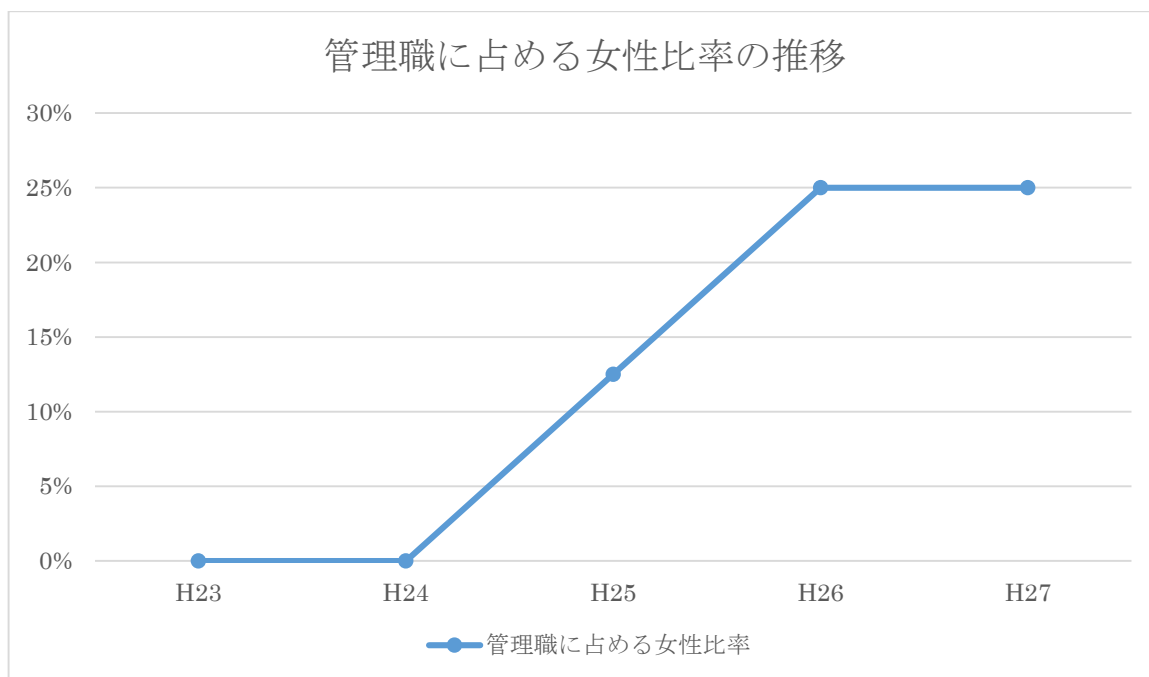
1 採用者に占める女性比率

例年採用する人数が少なく、年によって女性比率に大きな差がある。平成27年度については、女性比率40%だった。今後は本村職員を志望する女性が増加するような様々な取組が必要である。



2 管理職に占める女性比率

管理職は課長職全体が8名に対し女性が2名（管理職に占める女性比率25%）である。また、課長職の候補となる係長職には3名の女性がいるものの、課長職への昇任を躊躇することも考慮される。今後は、昇任試験の見直し等も考慮し、女性登用を進める必要がある。



年代別・男女別比率

単位：%

	20歳代以下	30歳代	40歳代	50歳代	計
男性	90.0	46.2	55.0	57.2	62.1
女性	10.0	53.8	45.0	42.8	37.9

(平成27年4月1日現在)

各役職別・男女別比率

単位：%

	主事 (主事補含む)	主任	係長 (課長補佐含む)	課長
男性	45.2	100.0	78.6	75.0
女性	54.8	0	21.4	25.0

(平成27年4月1日現在)

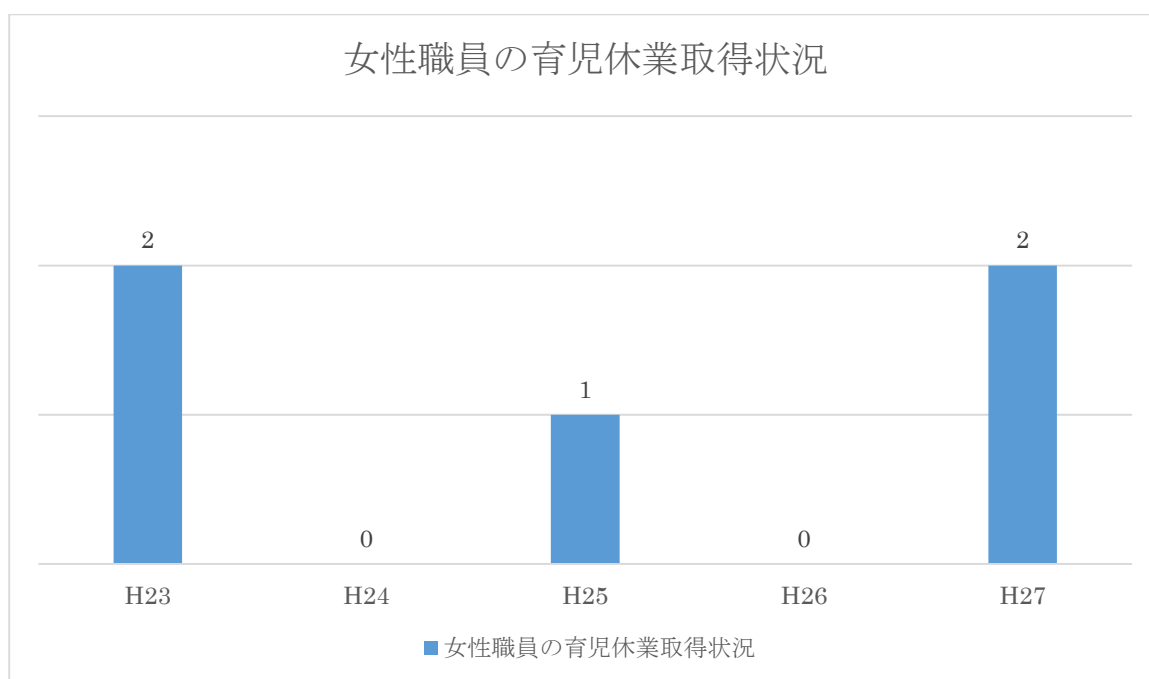
3 勤続年数の男女差

男性の平均年齢が41.4歳、女性の平均年齢が43.2歳であり、結婚や出産等で退職する女性職員は少ない状況である。

4 男女別の育児休業取得数・平均取得期間

女性の育児休業は、過去5年間で平均1名となっており、平均取得期間は9ヶ月である。しかし、男性の育児休業は、今まで取得した者がいない状況である。

育児休業については、男女間で取得差があり、職員の意識改革や職場環境を整備する必要がある。

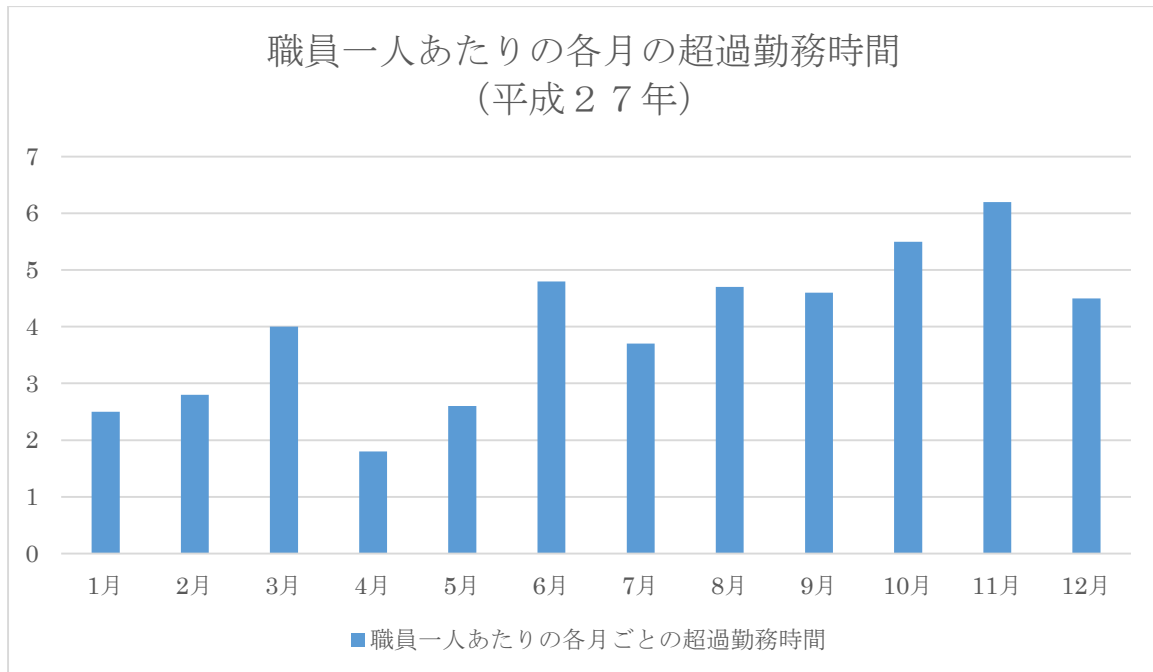


5 男性の出産支援休暇及び育児参加休暇取得状況

男性の出産支援休暇及び育児参加休暇は、今まで取得した者がいない状況である。今後は、制度の周知等、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりが必要である。

6 職員一人あたりの各月の超過勤務時間

職員一人あたりの各月の超過勤務時間は、月によって大きく異なった超過勤務時間であり、事務の簡素化等環境整備が求められる。



7 仕事と家庭の両立を支援する制度の現状

仕事と家庭の両立を支援する制度は、一定程度整っているが、制度をより活用しやすい運用や環境づくり等が必要である。

8 女性職員の意識（「女性の活躍促進に関するアンケート調査」より）

女性職員を対象に女性の活躍促進に資することを目的としたアンケート調査を平成28年1月に実施した。

その結果、仕事と家庭の両立を困難とさせる大きな要因は時間外勤務等であった。

IV 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、檜原村において、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を設定する。

1 採用関係

平成 32 年度までに、女性の採用試験の受験者数を、受験者総数に占める女性割合を 40%以上にする。

2 配置・登用関係

平成 32 年度までに、本庁係長相当職以上の女性職員の割合を少なくとも平成 27 年度の実績（20%）を超える 35%以上にする。

3 仕事と家庭の両立関係

平成 31 年度までに、制度を利用可能な男性職員の出産支援休暇、育児参加休暇の取得割合を 80%以上にする。

4 勤務関係

平成 30 年度までに、年次休暇を 15 日以上取得する職員の割合を 80%以上にする。

V 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

女性職員の活躍の推進に向けた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

1 採用関係

平成 31 年度より、仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをパンフレット、ホームページ等で広報する。

2 配置・登用関係

平成 29 年度より、女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。

3 仕事と家庭の両立関係

平成 30 年度より、男性職員の育児休業、出産支援休暇、育児参加休暇の取得促進に向けて、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。

4 勤務関係

平成 29 年度より、年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。

女性の活躍促進に関するアンケート(回答結果)

男女が性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる「男女共同参画社会」を実現することが官民共通の課題となっています。

檜原村においても、国の政策にも呼応しながら、女性の活躍の促進について、村の女性職員についても更なる活躍推進に向けた行動計画を策定し、実効性の高い取組を積極的に進めることとするため、女性職員へのアンケートを実施いたしますのでご協力ください。

アンケートは該当する番号へ○をお願いします。(28年1月1日現在)

I 女性職員全員の方にお聞きします。

問1 あなたの該当する年齢は？

1. 19歳以下
2. 20歳～24歳
3. 25歳～29歳
4. 30歳～34歳
5. 35歳～39歳
6. 40歳～44歳
7. 45歳～49歳
8. 50歳～54歳
9. 55歳以上

回答番号	1	2	3	4	5	6	7	8	9
回答人数	0	1	0	2	4	3	6	1	3

問2 あなたの該当する職名(役職)は？

1. 課長
2. 課長補佐
3. 係長、主査
4. 主任
5. 主事
6. 主事補
7. 看護師
8. 准看護師
9. 保健師
10. 歯科衛生士
11. 給食調理員

回答番号	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
回答人数	1	0	3	0	8	1	1	2	2	1	1

問3 あなたの勤務地は？

1. 本庁
2. やすらぎの里
3. その他

回答番号	1	2	3
回答人数	8	11	1

問4 あなたの職位は？

1. 事務職
2. 医療職
3. 技術職

回答番号	1	2	3
回答人数	11	7	1

問5 あなたは、子どもはいますか？

1. あり
2. なし

回答番号	1	2
回答人数	8	7

問6 あなたの勤務形態は？

1. 通常勤務
2. 早出遅出勤務
3. 育児短時間勤務
4. 部分休業
5. 育児休業

回答番号	1	2	3	4	5
回答人数	18	0	1	0	0

問7 あなたの昨年1年間の月平均の超過勤務の時間は？

1. ほとんどない
2. 10～20時間未満
3. 20～40時間未満
4. 40時間以上

回答番号	1	2	3	4
回答人数	5	8	3	3

問8 あなたの通勤時間は？

1. 30分未満
2. 30分～1時間未満
3. 1時間～1時間30分未満
4. 1時間30分以上

回答番号	1	2	3	4
回答人数	8	5	2	0

Ⅱ お子さんがいらっしゃる方を対象に、仕事と家庭の関係についてお伺いします。

(お子さんがいらっしゃらない方はⅣへ)

問1. 時間外勤務が少ない等、子育てに関し配慮された職務への配置を希望していますか？(1つに○)

1. 希望している
2. 希望していない

回答番号	1	2
回答人数	3	10

問2. 現在の職務は、子育てに関し配慮された職務と思いますか？
(1つに○)

1. そう思う
2. そう思わない
3. どちらとも言えない

回答番号	1	2	3
回答人数	5	0	8

問3. これまで仕事と家庭の両立について困難や不安を感じたことがありますか？
(1つに○)

1. 強く感じたことがある
2. 感じたことがある →(4)へ
3. 感じたことはない →(6)へ

回答番号	1	2	3
回答人数	3	8	2

問4. 問3で「1」、「2」と回答された場合、仕事と家庭の両立に不安を感じる原因は何ですか？(強く該当する順に3つまで○)

1. 業務量が多すぎるため
 2. 勤務時間外に対応せざるを得ない業務があるため
 3. 出張が多いため
 4. 職場の雰囲気の仕事と子育ての両立に好意的でないため
 5. 育児休業の取得が困難だった／困難そうであるため
 6. 勤務時間に合う子どもの預け先の確保が困難だった／困難そうであるため
 7. 家族の支援を十分に得られなかった／得られない見込であるため
 8. その他()
- 問5へ
- 問6へ

回答番号	1	2	3	4	5	6	7	8
回答人数	3	6	0	1	2	3	1	1

問5. 問4で「1」、「2」と回答された場合、その具体的業務をお答えください。(頻度の高い順に3つまでに○)

1. 審議会等の各種会議やイベントへの対応
2. 予算関係業務への対応
3. 議会関係業務への対応
4. 課内、部内協議への対応(資料作成等)
5. 期限が短い調査回答や契約事務、申請処理等への対応(予算関係、議会関係業務以外)
6. 相手方の都合による勤務時間外の打ち合わせ等
7. その他の緊急対応

回答番号	1	2	3
回答人数	8	11	1

問6. やむを得ず、業務が勤務時間外に及んだ場合、主にどのように対応していますか？
(又は対応する予定ですか？)

1. 上司、同僚等へ対応を依頼し、自分は帰宅
2. 家族(夫や両親等)へ子どもの世話を依頼し、
自分で対応
3. 延長保育やベビーシッター等家族以外へ子どもの
世話を依頼し、自分で対応
4. 帰宅し、子どもの世話をしながら自宅に対応

→問7へ

→問8へ

回答番号	1	2	3	4
回答人数	0	10	1	0

問7. 問6で「1」と回答された場合、以下に該当するものはありますか？
(〇はいくつでも)

1. 周囲への負担が過大になっていると感じる
2. 周囲に対し心苦しい
3. 自分自身のキャリア形成に不安を感じる
4. その他()

問8. 問6で「2」、「3」、「4」と回答された場合、以下に該当するものはありますか？
(〇はいくつでも)

1. 家族への負担が過大になっていると感じる
2. 子どもと接する時間がとれないことが自分自身として辛い
3. 子どもの成長や精神状態に不安を感じることもある
4. その他()

回答番号	1	2	3	4
回答人数	5	5	5	3

問9. (配偶者がいらっしゃる方について)現在、夫婦の家事・育児時間の合計を100とすると、あなたの家事・育児時間の割合はどの程度ですか？
(1つに○)

1. ほとんどしていない(約0%)
2. あなたが10~20%程度
3. あなたが30~40%程度
4. ほぼ半分(約50%)
5. あなたが60~70%
6. あなたが80~90%程度
7. ほとんどすべてがあなた(約100%)
8. わからない

回答番号	1	2	3	4	5	6	7	8
回答人数	0	1	0	2	5	1	2	0

Ⅲ 職務・職場に対する意識や、女性の活躍促進に向けた環境づくりについてお伺いします。

問1. (主査級以下の方について)あなたは将来的に、どこまで昇進したいとお考えですか？
(1つに○)

1. 役付でなくともよい
 2. 主任級
 3. 主査、係長級
 4. 課長補佐
 5. 課長級
- } →(2)へ
- } →(3)へ

回答番号	1	2	3	4	5
回答人数	12	2	1	0	1

問4. 男女を比べて、「女性のほうが昇進・昇格が遅い」と感じていますか？(1つに○)

1. 感じている →(5)へ
2. 感じていない →(6)へ

回答番号	1	2
回答人数	7	13

問5. 問4で「1」と回答された場合、男女で昇進・昇格に差が生じることにあなた自身は納得できますか？(1つに○)

1. 納得できる
2. 納得できない
3. わからない

回答番号	1	2	3
回答人数	6	0	1

問6. 現在、自分の「ロール・モデル」(お手本)となる女性がいますか？あるいはいましたか？(1つに○)

1. いる
2. 現在はいないが過去にいた
3. 現在も過去もいない

回答番号	1	2	3
回答人数	7	2	9

問7. あなた自身、あるいは、あなたの身近にいる女性は総じて、仕事で活躍していると思いますか。(1つに○)

- | | | |
|--------------------|---|-------|
| 1. 活躍している | } | →(8)へ |
| 2. どちらかといえば活躍している | | |
| 3. どちらかといえば活躍していない | } | →(9)へ |
| 4. 活躍していない | | |

回答番号	1	2	3	4
回答人数	11	8	1	0

問8. 問7で「1」、「2」と回答された場合、活躍できるのはなぜだと思いますか。(1つに○)

1. 本人の意識・能力が高いから
2. 女性が働きやすい仕事・職場環境だから
3. 家庭での家事・育児・介護などに十分なサポートを得られるから
4. その他()

回答番号	1	2	3	4
回答人数	11	5	4	1

問9. 問7で「3」、「4」と回答された場合、活躍できないのはなぜだと思いますか。(1つに○)

1. 本人の意識・能力が低いから
2. 女性が働きにくい仕事・職場環境だから
3. 家庭での家事・育児・介護などが大変だから
4. 本人が仕事での活躍を望んでいないから
5. その他()

回答番号	1	2	3	4	5
回答人数	1	0	0	0	0

問10. 10年前(入庁から10年未満の方は入庁時)と比べて、女性の仕事における活躍ぶりはどう思いますか。(1つに○)

1. 多いに活躍するようになった
2. やや活躍するようになった
3. あまり変わらない
4. やや活躍ぶりは後退した
5. かなり活躍ぶりは後退した

回答番号	1	2	3	4	5
回答人数	6	8	4	0	0

問11. 女性が活躍できる仕事・職場環境にするためには何が必要ですか。

1. トップが女性の活躍の促進に積極的であること
2. 職場の上司・同僚が、女性が働くことについて理解があること
3. 育児・介護との両立についての職場の支援制度が整っていること
4. 長時間労働の必要がないこと、勤務時間が柔軟であること
5. 身近に活躍している女性(ロールモデル)がいること
6. 仕事が適正に評価されること
7. 仕事の内容にやりがいがあること
8. その他()

回答番号	1	2	3	4	5	6	7	8
回答人数	2	11	13	10	1	3	3	0

問12. 女性の活躍が進むためには、家族や社会等からどのような支援が必要ですか。
 (強く該当する順に3つまで○)

1. 男性の積極的な家事・育児・介護参加
2. 夫以外の家族・地域による家事・育児・介護支援
3. 保育の施設・サービスの充実
4. 高齢者や病人の施設や介護サービスの充実
5. 利用しやすい(育児・介護以外の)家事サービスがあること
6. スキルアップに向けた研修等の環境が整っていること
7. その他()

回答番号	1	2	3	4	5	6	7
回答人数	16	9	11	7	5	0	2

問13. 本村は、次のような女性職員の活躍のための取り組みや措置に積極的と感じますか、消極的と感じますか？次の各項目について、当てはまるもの1つに○をつけてください。(それぞれ1つに○)

1)雇用管理のあらゆる場面で男女の差をなくす取り組み

1. 積極的
2. どちらかといえば積極的
3. どちらかといえば消極的
4. 消極的
5. わからない

回答番号	1	2	3	4	5
回答人数	1	8	3	2	7

2)セクハラやいじめの防止、迅速・厳正な対応への取り組み

1. 積極的
2. どちらかといえば積極的
3. どちらかといえば消極的
4. 消極的
5. わからない

回答番号	1	2	3	4	5
回答人数	0	1	3	2	14

3)仕事と家庭の両立に向けた取り組み

1. 積極的
2. どちらかといえば積極的
3. どちらかといえば消極的
4. 消極的
5. わからない

回答番号	1	2	3	4	5
回答人数	0	4	2	4	10

4)女性の活躍促進に向けた環境づくりに関する取り組み

1. 積極的
2. どちらかといえば積極的
3. どちらかといえばどちらかといえば消極的
4. 消極的
5. わからない

回答番号	1	2	3	4	5
回答人数	1	3	3	2	11

アンケートは以上です。ご協力有難うございました。