

# 今別町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4月

今 別 町 長  
今 別 町 議 会 議 長  
今 別 町 教 育 委 員 会  
今 別 町 選 挙 管 理 委 員 会  
今 別 町 農 業 委 員 会  
今 別 町 監 査 委 員

今別町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、今別町長、今別町議会議長、今別町教育委員会、今別町選挙管理委員会、今別町農業委員会、今別町監査委員が策定する特定事業主行動計画である。

## 1. 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。

## 2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本町では、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・評価等を行うこととする。

## 3. 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、町長部局、町議会事務局、町教育委員会、町選挙管理委員会、町農業委員会、町監査委員において、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、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、町長部局、町議会事務局、町教育委員会、町選挙管理委員会、町農業委員会、町監査委員において、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い、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

## 【1】採用関係

### ① 取り組みを進めていく上での視点

採用者に占める女性職員の割合は、事業主ごとに様々であるが、公務部門においては、多くの女性が活躍できるよう、その入口となる女性職員の採用の拡大は当然ながら重要である。

公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験の女性受験者・合格者の拡大に向け、職務・職員の魅力等を伝えるための積極的な広報活動を実施する必要がある。

あわせて、多様な人材確保等の観点から、育児等を理由に中途退職した女性が再度公務において活躍できる取り組みを進めることも重要である。

### ② 現況

#### ●過去3年間における採用職員の実績

各年度採用者	27年度	26年度	25年度
男性	5	5	5
女性	2	1	0
合計	7	6	5

#### ●職員の女性の割合（平成27年4月1日現在）

区分	全職員数（人）	うち女性	女性職員比率（%）
計	64	20	31.3

本町における平成27年4月1日現在の女性職員の割合は、31.3%と少ない状況である。その背景には、ここ数年は女性職員の採用者が1名であるのが要因と思われる。

#### ●今後の取り組み

平成28年度より、女性職員との意見交換の場を設けることにより、女性が働きやすい職場環境の整備に努める。

平成29年度より、女性職員の採用割合を維持できるような施策を講じる。

平成32年度までに、出産、育児、介護等を理由として退職した元女性職員の再度の採用をする仕組みの創設に努める。

#### ●数値目標

平成32年度までに、職員に占める女性割合を、26年度の実績（31.3%）より4%引き上げ、35%以上にする。

【2】配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

女性職員の登用を阻害する要因として、育児による時間制約等により十分な職務経験が蓄積できないこと、ロールモデルとなる先輩職員が少ないこと等が考えられる。

キャリア形成を図るために、多様な職務機会の付与や、能力・意欲向上のための研修に参加させること、他市町村の事例等を通じて、女性職員の意欲向上、計画的な育成やキャリア形成支援に努めることが重要である。

●役職別在職状況（平成27年4月1日現在）

区分	総数（人）	うち女性（人）	女性比率（%）
町長部局課長級	9	0	0.0
議会課長級	1	0	0.0
教育委員会課長級	1	0	0.0
選管課長級	—	—	—
農委課長級	—	—	—
監査委課長級	—	—	66.7
<b>管理職計</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0.0</b>
町長部局次長級	10	0	0.0
議会次長級	—	—	0.0
教育委員会次長級	1	0	0.0
選管会次長級	—	—	—
農委次長級	—	—	—
監査委次長級	—	—	62.5
<b>次長級計</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0.0</b>
町長部局総括主幹級	8	8	100.0
議会総括主幹級	—	—	—
教育委員会総括主幹級	2	1	50.0
選管会総括主幹級	—	—	—
農委総括主幹級	—	—	—
監査委総括主幹級	—	23	95.8
<b>総括主幹級計</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>90.0</b>
<b>合計</b>	<b>32</b>	<b>9</b>	<b>28.1</b>

本町における管理的地位にある職員に占める女性職員は0名で、女性比率は0.0%の状況である。次長に占める女性比率も0.0%、である。総括主幹に占める女性比率は90%となっている。管理的地位にある職員の女性割合を高めるためには、より下位クラスの人材プールを計画的に形成することが求められる。

●今後の取り組み

平成28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。

平成28年度より、総括主幹・次長・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。

平成29年度より、出産・子育てなど個々の女性職員の事情に応じて、柔軟な人事プランの作成。

平成29年度より、女性職員のみを対象とする研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を検討する。

●数値目標

平成32年度までに、管理的地位にある職員に占める割合を、10%以上にする。

平成32年度までに、次長の女性の割合を20%以上にする。

【3】時間外勤務関係

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠である。中でも長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となるものである。

時間に制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、男女を通じて長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの生産性を高め、組織の競争力を高めることにも貢献するものであることから、これまでの価値観・意識を大きく改革するとともに、職場における仕事の抜本的な改革を進めることが重要である。

●職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（平成26年度実績）

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
一人当たり 超過勤務時間	2.0	2.0	3.0	2.0	2.8	4.1	2.3	1.0	25.3	4.7	2.0	2.8

●年次休暇の平均取得時間（平成26年実績：病院所属職員を除く）

全職員	うち男性職員	うち女性職員
9日6時間	8日1時間	12日8時間

本町における一人当たりの各月ごとの超過勤務時間は、表のとおりである。12月が最も多くなっているが、これは、国政選挙が行われたためであり、平均すると3時間弱程度となり決して多いとは言えない。しかしながら、職種間に偏りが見られるため、人員の配置や機構など抜本的な見直しが必要である。年次休暇の取得率は、9日と6時間となっている。

#### ●今後の取り組み

平成28年度より、ノー残業デーの取り組みの推進と早期退庁を勧奨する。

平成28年度より、職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図る。

平成28年度より、年次休暇の取得を促し、取得しやすい職場環境をつくる。

#### ●数値目標

平成32年度までに、年次休暇の平均取得時間を13日以上にする。

### 【4】家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

仕事と家庭の両立支援制度の導入は進んでいるものの、職員が当該制度を利用しながらワーク・ライフ・バランスを実現しつつ職場において活躍していくためには、いまだに障害がある場合も多い。

職場では、育児・家事・介護等の家庭責任のために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい風土がある。これからの急速な少子高齢化の時代においては、男女ともに、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加する。また、男性が家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性職員自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられる。このため、管理的地位にある職員等に対する意識啓発のための取り組みや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等により、男性職員の家庭生活への関わりを推進すること、男女を問わず両立支援制度の利用時、育児休業等の取得中や復帰後の各段階を通じて職員の状況に応じたきめ細かい対応や配慮を行うこと等により、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備する必要がある。

#### ●今後の取り組み

平成28年度より、組織として、男性職員の育児参画を推進する。

平成28年度より、出産を控えている全ての男女に対し、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進を行う。

平成28年度より、育児休業等の両立支援制度を利用したことのみによって、昇格・昇給に不利益とならないよう取り扱う。

#### ●数値目標

平成32年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を3%以上にする。

平成32年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を100%にする。