

山北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1日

山北町長
山北町議会議長
山北町選挙管理委員会
山北町代表監査委員
山北町農業委員会
山北町教育委員会

山北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、山北町長、山北町議会議長、山北町選挙管理委員会、山北町代表監査委員、山北町農業委員会、山北町教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

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年間とします。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本町では、女性職員一人ひとりが自己啓発を行い、自らが持つ個性と能力を十分に発揮できるよう、そして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を策定しました。

本計画の策定、必要に応じての変更、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・評価等についての事務を総務防災課庶務班で行うこととしています。

また、職員に対して必要に応じて育児支援制度や仕事と子育ての両立等についての情報提供を行います。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

◇女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

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、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の把握と分析を行いました。

《①採用関係》

●採用の女性割合（全部局）

（単位：人）

	27年度	26年度	25年度	24年度	23年度
男性	2	3	5	5	3
女性	4	2	5	8	2
合計	6	5	10	13	5
女性割合	67%	40%	50%	62%	40%

●職員の女性割合（全部局）

（平成27年4月1日現在）

区分	全職員数（人）	うち女性人数（人）	女性職員割合（%）
計	150	57	38

※本町における女性の採用割合について、近年においては男性を上回る採用割合になっている年もあるが、過去に女性の採用が少ない年もあったことから、現在の女性職員の割合は4割弱という状況にあります。

《②継続就業及び仕事と家庭の両立関係》

●平均継続勤務年数の割合（男女の差異）（全部局）

（単位：年）

	27年度	26年度	25年度	24年度	23年度
男性	18.0	17.8	18.0	19.3	19.2
女性	14.9	15.7	15.2	16.4	17.9
差（女－男）	△3.1	△2.1	△2.8	△2.9	△1.3

●男女別の育休取得率（全部局）

（単位：%）

	27年度	26年度	25年度	24年度	23年度
男性職員 （子の出生年度）	（対象2名） 0	（対象3名） 0	（対象1名） 0	（対象4名） 0	（対象2名） 0
女性職員	（対象3名） 100	（対象4名） 100	（対象3名） 100	（対象3名） 100	（対象4名） 100

●男性職員の配偶者出産休暇のための休暇取得率（全部局）

（単位：％）

	27年 (対象2名)	26年 (対象3名)	25年 (対象1名)	24年 (対象4名)	23年 (対象2名)
配偶者出産休暇	83	55	67	50	100

※平均継続勤務年数については、男女で目立った差はないといえます。また、女性職員の育休取得率は制度が始まってから非常に高く全員が取得している状況です。しかし、男性職員の育児休業の実績はなく、配偶者出産休暇についても、取得していない職員がいます。

《③長時間勤務関係》

●職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間（全部局）

※管理職を除く職員131名の平均時間（単位：時間）

26年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	一人当たりの年間平均超過勤務時間
職員一人当たりの超過勤務時間	6.6	5.0	4.8	5.4	6.5	5.6	6.3	8.9	4.9	4.9	6.7	9.8	75

※職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間は表のとおりで、平均すると6時間程度となります。しかし職種・配置により偏りがみられるため、人員の配置や業務分担の見直しが必要であると思われます。

《④配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係》

●管理的地位にある職員に占める女性割合（全部局）

（単位：人）

	27年度	26年度	25年度	24年度	23年度
女性管理職数	1	1	1	1	1
全管理職数	17	17	16	16	16
女性割合	5.9%	5.9%	6.3%	6.3%	6.3%

●各役職段階にある職員に占める女性割合（全部局）

（単位：人）

	27年度	26年度	25年度	24年度	23年度
副主幹級以上の女性職員数	24	24	22	24	25
副主幹級以上の職員数	71	69	68	73	75
女性割合	33.8%	34.8%	32.4%	32.9%	33.3%

※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1名で、女性割合は5.9%と非常に低い状況です。また平成27年度における副主幹級以上に占める女性割合は33.8%となっています。管理的地位にある職員の女性割合を高めるためには、主査級以下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ます。

◇女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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します。なお、この目標は、町長部局、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ける共通した目標として位置付け、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ます。

【1】管理的地位への女性職員の登用

- ① 平成32年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成27年度の実績（5.9%）より5.1%以上引き上げ、11.0%以上にするよう努めます。
- ② 平成32年度までに、副主幹級以上の女性職員の割合を、少なくとも平成27年度の実績（33.8%）より6.2%以上引き上げ、40.0%以上にするよう努めます。

【2】男性職員の配偶者出産休暇取得の促進

平成32年度までに、休暇が取得可能な対象男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇が取得しやすいよう、育児休業等の制度について、職員への周知を徹底するとともに、配偶者出産休暇取得割合を80%以上にするよう努めます。

4. 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

3. で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

なお、この取組は、町長部局、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、における共通した取組とし

て位置付け、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ます。

【1】 管理的地位への女性職員の登用

- ① 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します。
- ② 平成28年度より、課長・主幹・副主幹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います。
- ③ 平成28年度より、女性職員のみを対象とするキャリアアップ研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を行います。

【2】 男性職員の配偶者出産休暇取得の促進

- ① 自身又は配偶者が出産を控えているすべての職員に対し、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）活用促進に努めます。