

俱知安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 3月31日

俱知安町長
俱知安町議会議長
俱知安町教育委員会
俱知安町選挙管理委員会
俱知安町代表監査委員
俱知安町農業委員会
俱知安町水道事業

俱知安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、俱知安町長、俱知安町議会議長、俱知安町教育委員会、俱知安町選挙管理委員会、俱知安町代表監査委員、俱知安町農業委員会及び俱知安町水道事業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、法に定められている「事業主行動計画策定指針」に基づき、5年間とする。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は平成28年3月末までの10年間の時限立法であり、この行動計画は、その前半である平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間を計画期間とし、平成28年度から実施する。

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、総務課において本計画の策定を行った。なお、策定後の変更及び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・評価等については、庁内に俱知安町特定事業主行動計画推進委員会を設置し、協議を行うこととする。

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、議会事務局、教育委員会事務局、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、倶知安町水道事業において、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、改善すべき状況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、議会事務局、教育委員会事務局、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、倶知安町水道事業において、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結果、対応すべき課題について掲げるものである。

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。

②現況の分析

●過去3年間における採用試験受験者と採用職員の実績

区分	H24年度		H25年度		H26年度		H26年度(二次)		合計		
	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	
一般事務職	男	12	6	7	2	8	3	12	4	39	15
	女	2	0	1	1	3	3	2	1	8	5
保健師	男	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	女	0	0	2	2	0	0	0	0	2	2
保育士	男	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	0	0	2	1	2	1
土木技術職	男	0	0	0	0	2	0	1	0	3	0
	女	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
水道技術職	男	1	0	1	1	0	0	0	0	2	1
	女	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

●職員の女性の割合（全部局 平成 27 年 3 月 31 日現在）

区分	全職員数（人）	うち女性	女性職員比率（％）
計	162	52	32.1

本町における平成 27 年 3 月 31 日現在の女性職員の割合は、32.1%という状況である。全体の 1/3 弱が女性職員であり、保育士、保健師、栄養士、給食調理員については全て女性職員が従事している状況となっている。

③今後の取り組み

平成 28 年度より、仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介など、女性が活躍できる職場であることをホームページ等で広報する。

平成 29 年度より、女性職員との意見交換の場を設け、女性が働きやすい職場環境の整備に努める。

④数値目標

平成 32 年度までに、女性の採用試験の受験者数を、平成 26 年度の実績 23.3%より引き上げ、受験者総数に占める女性割合を 30%以上にする。

平成 32 年度までに、職員に占める女性割合を、平成 26 年度の実績 (32.1%) より引き上げ、40%以上にする。

2 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

①取り組みを進めていく上での視点

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、職域拡大等による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。

②現況と分析

●役職別在職状況（全部局 平成27年3月31日現在）

区分	総数（人）	うち女性 （人）	女性比率 （%）	うち一般行政職		
				総数（人）	うち女性（人）	女性比率（%）
町長部局部課長級	14	1	7.1	14	1	7.1
議会部課長級	1	0	0.0	1	0	0.0
教育委員会部課長級	2	1	50.0	2	1	50.0
選管部課長級	—	—	—	—	—	—
監査委部課長級	—	—	—	—	—	—
農委部課長級	1	0	0.0	1	0	0.0
水道部課長級	1	0	0.0	1	0	0.0
部課長職計	19	2	10.5	19	2	10.5
町長部局主幹級	12	3	25.0	12	3	25.0
議会主幹級	—	—	—	—	—	—
教育委員会主幹級	4	0	0.0	4	0	0.0
選管主幹級	—	—	—	—	—	—
監査委主幹級	—	—	—	—	—	—
農委主幹級	—	—	—	—	—	—
水道主幹級	1	0	0.0	1	0	0.0
主幹級計	17	3	17.6	17	3	17.6
町長部局係長級	35	10	28.6	27	4	14.8
議会係長級	1	0	0.0	1	0	0.0
教育委員会係長級	7	3	42.9	7	3	42.9
選管係長級	—	—	—	—	—	—
監査委係長級	1	1	100.0	1	1	100.0
農委係長級	1	0	0.0	1	0	0.0
水道係長級	2	0	0.0	0	0	0.0
係長級	47	14	29.8	37	8	21.6
合計	83	19	22.9	73	13	17.8

※定員管理調査に基づき集計

本町における部課長職にある職員に占める女性職員は2名で、女性比率は10.5%という状況である。主幹級に占める女性比率は17.6%、係長級に占める女性比率は29.8%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。

③今後の取り組み

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、個別に育成方針を立てるなど、柔軟な人事プランを作成する。

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）への派遣を行う。

平成29年度より、女性職員を多様なポストに積極的に配置する。

平成28年度より、係長・課長補佐・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。

④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、20%以上にする。

平成32年度までに、係長相当職以上の女性の割合を35%以上にする。

3 長時間勤務関係

①取り組みを進めていく上での視点

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。

②現況の分析

●職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（全部局 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	10.3	9.2	10.8	6.7	9.3	8.3	8.4	11.2	22.0	18.5	13.3	14.0

●年次休暇の平均取得時間（全部局 平成26年実績）

全職員	うち男性職員	うち女性職員
9.3日	8.9日	10.1日

※暦年集計

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、月平均は11.8時間程度となっている。なお、12月が最も多く22.0時間となっているが、これは、衆議院議員総選挙が行われたためであり、続く1月においても町長選挙が執行されたため18.5時間と平均より時間数が増加した。また、職種間に偏りも見られるため、全体の職員数や人員の配置などについても検討が必要である。

全職員の年次休暇の平均取得率は、9.3日となっている。また、男性職員の育児休業取得については、実績がない。

③今後の取り組み

毎週水曜日のノー残業デーの取り組みを推進し、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行い、各職員の業務量の平準化を図る。

平成28年度（平成29年1月）より、年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。

平成28年度より、ワーク・ライフ・バランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した人事評価を実施する。

④数値目標

平成32年度までに、年次休暇の平均取得日数を14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

①取り組みを進めていく上での視点

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。

併せて、男女平等参画に関する意識啓発のため、「男女が平等に参画する俱知安のまちをつくる条例（平成 17 年 4 月 1 日施行）」の理念をより一層浸透させるよう努めるとともに、「男は仕事、女は家庭」というような固定的な性別役割分担意識を持つこととなく、男性・女性に関わらず、職員一人ひとりが自らの個性と能力を発揮できるような職場の雰囲気づくりを推進する。

②現況と分析

●平均継続勤務年数（全部局 平成 27 年 3 月 31 日現在）

職員全体	男性職員	女性職員
21年3ヶ月	20年10ヶ月	22年0ヶ月

●男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（全部局 平成 27 年 3 月 31 日現在）

	育児休業対象者	育児休業中	復帰者	取得率	平均取得期間
男	0	0	0	0.0	—
女	1	1	0	100.0	1年0月

●男性職員の配偶者出産休暇及び育児休暇参加のための休暇の取得状況

平成 26 年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数 (A)	配偶者出産休暇を取得した職員数 (B)	育児参加のための休暇を取得した職員数 (C)	配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した職員数 (D=B+C-両休暇とも取得した職員数)	
			配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を合わせて5日以上取得した職員数 (E)	
5	1	0	1	0

継続勤務年数を見てみると、男性職員の平均20年10ヶ月に比べ、女性職員の方が永く勤めていることがわかる。これは、女性職員の採用が男性職員の採用数と比較して少なく、勤務年数の短い女性職員が少ないことが要因と考えられる。

男性職員の育児休業取得者、育児参加休暇取得者については、実績がないが、配偶者出産休暇を取得した職員は1名であった。

③今後の取り組み

平成 28 年度より、出産を控えている全ての男女に対し、管理職員（又は人事部局）による面談を行い、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、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資するため、所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。

④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5%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（2日間）、育児参加休暇（5日間）の取得割合を50%以上にする。