

# **女性活躍推進法に基づく 南富良野町特定事業主行動計画**

**南 富 良 野 町**

**南 富 良 野 町 議 会**

**南富良野町教育委員会**

**南富良野町農業委員会**

**平成28年3月策定**

## 南富良野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  
南富良野町長  
南富良野町議会議長  
南富良野町教育委員会  
南富良野町農業委員会

南富良野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、南富良野町長、南富良野町議会議長、南富良野町教育委員会、南富良野町農業委員会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、女性職員の活躍推進委員会を総務課に設置し、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・評価等について協議を行うこととしている。

### 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、教育委員会事務局、農業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を把握し、改善すべき事情について分析を行った。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合【全部局】 (単位：人)

各年度採用者	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
男性	0	2	3	5	4
女性	0	1	2	0	3
合計	0	3	5	5	7

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異【全部局】 (平均勤続年数：年)

各年度退職者	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
男性	0	25.5	29	22	28
女性	38	1	14.5	35	41
差(男一女)	-38	24.5	14.5	-13	-13

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間【全部局】 (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
職員一人当たりの 時間外勤務時間	8.5	14.3	7.8	12.9	10.0	9.9	11.0	12.8	16.1	15.0	14.8	17.8

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合【全部局】 (単位：人・%)

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
女性管理職員	4	5	5	5	5
全管理職員数	31	33	33	31	32
女性の割合	12.9	15.2	15.2	16.1	15.6

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合【全部局】 (単位：人・%)

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
係長相当職以上の 女性職員数	8	8	8	8	8
係長相当職以上の 職員数(全員)	45	45	44	45	46
女性の割合	17.8	17.8	18.2	17.8	17.4

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間【全部局】

26年度取得率 男性職員0.0% (2人)、女性職員100.0% (1人)

男女合計33.3% ※ ( ) 内数字は該当者数

(7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

【全部局】

26年度 配偶者出産休暇取得率 100.0% (3日)

26年度 育児参加のための休暇取得率 0.0% (0日)

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、教育委員会事務局、農業委員会事務局における共通の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る。

#### (1) 採用職員

平成27年度の新規採用職員数は7人で、そのうち女性は3人である。

職種別に見ると事務職が4人（うち女性1人）、保健師1人（うち女性1人）、保育士1人（うち女性1人）、建築技師1人（うち女性0人）である。

年度によって男女比はことなるが、直近の5年間を見ると専門職の女性職員採用率は45.5%となっており、事務職の女性職員採用率は、11.1%となっている。

事務職については、女性受験者数が採用率に比例して非常に少ないことから、受験者数の増加に努めることにより、平成32年度までに、採用者の女性割合を直近5年間の実績（11.1%）より20.0%以上引き上げ、3割以上にする。

#### (2) 管理的地位への女性職員の登用

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（15.6%）より5.5%以上引き上げ、20.0%以上にする。

#### (3) 男性職員の育児参加休暇の取得の促進

平成32年度までに、制度が利用可能な男性職員の育児参加のための休暇の取得割合を50%以上にする。

#### (4) 超過勤務の縮減

平成32年度までに、各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指針に定める上限目安時間（360時間）未満にする。

※ 26年度人事院指針上限目安時間超過職員数 5人

### 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. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、町長部局、町議会事務局、教育委員会事務局、農業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る。

#### (1) 採用職員

① 平成28年度より、女性職員による女性向け採用説明会の開催を年1回実施する。

- ② 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により、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。

## (2) 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する。
- ② 平成28年度より、係長・主幹・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。

## (3) 男性職員の育児参加休暇の取得の促進

- ① 平成28年度より、組織として、男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げ、男性職員が育児に参加しやすい職場環境づくりに努める。
- ② 平成28年度より、出産を控えている全ての職員に対し、育児参加休暇等の仕事と家庭の両立支援制度の活用促進に努める。

## (4) 超過勤務の縮減

- ① 平成28年度より、組織として、超過勤務の縮減を目標に掲げ、職員一人ひとりが超過勤務の縮減に取り組やすい職場環境づくりに努める。
- ② 平成28年度より、全部局において、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に努める。