

# 苓北町・苓北町議会・苓北町教育委員会・苓北町農業委員会 女性の職業生活における活躍の推進に関する特定事業主行動計画 (第1期)

平成28年3月31日

苓北町長  
苓北町議会議長  
苓北町教育委員会教育委員長  
苓北町農業委員会会長

## 第1 総論

### 1. 策定の目的

この計画は、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7条第1項の規定に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的な観点を勘案して、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることができるよう、本町の状況を踏まえた女性職員の活躍に資する対策を計画的、かつ着実に推進するため、同法第15条に基づき、苓北町長、苓北町議会議長、苓北町教育委員会教育委員長、苓北町農業委員会会長が策定する特定事業主行動計画である。

### 2. 女性の活躍の意義

「女性の活躍」とは、一人一人の女性が、個性と能力を十分に発揮できることである。特に、公務部門での女性の活躍は、国や地方公共団体の政策方針決定過程への女性の参画拡大という重要な意義を有するものである。

女性職員の登用の拡大は、女性の活躍の一側面を測るものであるが、女性の活躍は、それにとどまるものではなく、臨時・非常勤職員を含めた全ての女性職員が、どの役職段階においても、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して推進する必要がある。

### 3. 計画期間等

#### (1) 計画期間（第1期）

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) 計画のフォローアップと見直し

計画期間中においては、各年度の実施状況のフォローアップを行い、必要に応じて随時計画の見直しを行う。

特に、地方公共団体は、子育て、教育、介護・医療、まちづくり等、住民生活に密着した行政を担っており、従来の定型化された仕組みに対し、女性の柔軟な発想が求められている。また、既に多くの女性の採用が進んでいることから、女性職員の活躍は、地方公共団体の経営戦略上の重要な課題となっている。加えて、地域の先頭に立って民間をリードする役割も求められていることから、一般事業主に対し率先垂範する観点からも、こうした取組を着実に進めることは大きな意義があると考えられる。

#### 4. 行動計画と実施状況の公表

法第15条第5項及び第6項の規定に基づき、策定・変更した行動計画については公表するとともに、毎年度少なくとも一回、行動計画に基づく取組の実施状況を有効かつ適正な方法で公表する。

#### 5. 計画の推進体制

##### (1) 計画の策定、推進、実施状況の点検・評価及び見直しのための体制の整備

女性職員の活躍に資する対策を効果的に推進するため、各課(室・局)長、人事担当者、女性の活躍推進対策担当職員及び子育てを行う職員等を構成員とした行動計画策定・評価委員会を設置する。

## 第2 女性の活躍に向けた課題及び具体的な取組

### 1. 採用

#### (1) 取組を進めていく上での視点

国及び地方公共団体における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、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に、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) 状況把握・課題分析

状況

##### ア、職員に占める女性職員の割合

平成 27.4.1 現在

採用形態		職員数	うち女性職員数	割合
常勤	一般職	97名	22名	22.68%
	現業職	1名	1名	100%
臨時・非常勤		28名	16名	57.14%

##### イ、女性職員の採用割合

平成 26.4.1 ~ 27.3.31 の1年間

採用形態		採用者数	うち女性採用者数	割合
常勤	一般職	1名	0名	0%
	現業職	0名	0名	0%
臨時・非常勤		33名	20名	60.66%

ウ、採用試験受験者の女性割合

平成 26.4.1 ~ 27.3.31 の 1 年間(平成 26 年度受験者)

採用形態		受験者数	うち女性受験者数	割合
常勤	一般職	10名	2名	20.0%
	現業職	0名	0名	0%
臨時・非常勤		38名	20名	52.63%

課題

ア、常勤職員において、受験者数の減少に比例して、女性受験者の割合並びに女性採用者の割合も低くなっている。

(3) 具体的な取組

ア、採用年齢の上限を引き上げる。

イ、募集段階で、女性志望者の拡大につながる採用区分(職種)を設ける。

ウ、女性が魅力を感じ、女性が働きやすい職場であること等を情報発信し、広報を行う。

エ、中学生の職場体験学習や高校生のインターンシップ等の受け入れを行い、公務部門への進路選択を推進する。

オ、採用試験の面接官に女性職員を配置し、女性職員の活躍状況を周知する。

(4) 数値目標

(平成 28 年 ~ 32 年の 5 か年)

常勤採用者総数予定	うち、女性採用者数及びその割合
16名	4名 (25%)

2. 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援

(1) 取組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、キャリアプランが不明確であること、ロールモデルとなる先輩女性職員が少ないこと等が考えられるが、組織や職種により実態が異なると考えられることから、実情に沿った取組を進める必要がある。

具体的には、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積極的に参加させること、活躍する先輩女性職員が歩んできたキャリアパスの事例や経験談の紹介等を通じて、女性職員の意欲向上、計画的な育成やキャリア形成支援を図っていくことが重要である。

(2) 状況把握・課題分析

状況

ア、平均した継続勤務年数の男女差異 (常勤職員のみ) 平成 27.4.1 現在

	平均継続勤務年数(年)
男性職員	21.85年
女性職員	20.30年

## 課題

- ア．平均継続勤務年数の男女差異はあまり見られないが、若手のうちの男女平等な配置（業務配分）と育成が不十分である。
- イ．出産・子育てに一定の時間的制約を抱えやすいことを前提とした女性職員の計画的育成が不十分である。
- ウ．女性職員が、出産・子育てをしながらキャリア形成していくイメージ・意欲を持てるよう、ロールモデルとなる人材の育成等、女性職員の意欲向上のための取組が必要である。
- エ．事業系職場等への女性職員配置について、男性管理職、男性職員の意識改革を図る必要がある。

### （３）具体的な取組

- ア．採用時に配属する職務分野について、男女で偏りが無いよう配慮する。
- イ．出産・子育て期等を迎える前に多様な職種を経験させ、又、出産・子育て期等を越えてから、重要なポストを経験させるなど、柔軟な人事管理を実施する。
- ウ．将来の管理職候補となるべき女性職員の育成を図るため、財務、企画、対外折衝、危機管理等マネジメント能力が必要とされる多様なポストへの積極的な配置や、政策形成能力が必要とされる庁内のプロジェクトチームへの積極的な参画などにより職域や活躍の場を拡大する。
- エ．臨時・非常勤職員の従事する業務の内容や責任の程度に応じて、当該職員の勤務能力を発揮できるような研修を行う。
- オ．女性職員の採用を増やし、全ての職場に複数の女性職員配置を目指す。

## 3. 登用

### （１）取組を進めていく上での視点

女性職員の登用については、女性の活躍の進捗状況を示す最も端的な指標であり、公務部門においては、性別に関係ない公正な人事評価に基づく成績主義の原則に基づいた率先した取組が望まれる。

また、管理職地位にある職員への女性の登用に加え、女性の人材プールを確実に形成していくことが重要である。

### （２）状況把握・課題分析

#### 状況

ア．管理的地位にある職員の割合（常勤職員のみ）

平成 27.4.1 現在

管理的地位にある職員数	うち女性管理職の数及び割合
12 名	0 名 / 0 %

イ．各役職段階に占める女性職員の割合（常勤職員のみ）

平成 27.4.1 現在

役職区分	当該役職にある職員数	うち女性職員の数及び割合
課長補佐	17 名	2 名 / 11.76 %
主 幹	29 名	8 名 / 27.58 %
参 事	18 名	7 名 / 38.88 %

## 課題

ア、女性職員の人材プールが十分でないため女性管理職の登用がなされていない。

イ、各役職段階にある女性職員のキャリアアップの意識を高める必要がある。

### (3) 具体的な取組

ア、将来、指導的地位を担うことが期待される女性職員の人材プールを確保する。

イ、新たな女性幹部ポストの開拓、女性技術職員の幹部登用を実施する。

ウ、やる気や資質を備えた若い女性を早期に登用し、自覚やマネジメント能力の向上を図る等、計画的な人事管理を実施する。

エ、女性職員も将来管理職を担わなければならないという意識改革のため研修を実施する。

### (4) 数値目標

管理的地位にある職員の女性割合及び各役職段階の職員の女性割合を次のとおり設定する。

平成 32.4.1 現在

役職区分	当該役職にある職員数	うち女性職員の数	及びその割合
管 理 職	12 名	1 名	8.33 %
課 長 補 佐	17 名	3 名	17.64 %
主 幹	29 名	8 名	27.58 %
参 事	18 名	8 名	44.44 %

## 4. 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革

### (1) 取組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、時間当たりの業務遂行能力を高め、組織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、働く時間と場所の柔軟化を進めることが重要である。

(2) 状況把握・課題分析

状況

ア、職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（常勤職員のみ）平成 26.4.1～27.3.31 の 1 年間

採用形態	月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計
常勤	一般職 (時間)	5.0	8.8	7.1	8.2	6.6	7.4	5.7	3.4	9.0	8.0	5.1	8.0	82.3
	現業職 (時間)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4.5	4.5

イ、年次有給休暇の取得率

常勤職員

平成 26.1.1～26.12.31 の 1 年間

臨時・非常勤職員

平成 26.4.1～27.3.31 の 1 年間

採用形態		年間付与日数	うち、取得日数	年間取得率
常勤	一般職 (一人当たり平均)	39.4 日	9.7 日	24.6 %
	現業職 (一人当たり平均)	40.0 日	15.0 日	37.5 %
臨時・非常勤(全体)		612.0 日	436.5 日	71.3 %

課題

ア、長時間勤務や常習的な居残り業務の実態について、個々の職場だけでなく、組織全体の問題としてとらえる必要がある。

イ、効率性の高い働き方の実現に向け、目標設定と管理、業務の優先順位や業務プロセスの見直し等に向けた取り組みが必要である。

ウ、必要な時に休みが取れる職場環境となっているか確認する必要がある。

(3) 具体的な取組

ア、目標管理型人事評価制度に基づく、目標設定・管理シートの記入を通じて、常に遂行状況を把握しながら計画的に業務を進める。

イ、時間外勤務を縮減するため、全庁一斉定時退庁日（ノー残業デー）やそれ以外の「育児の日（毎月 19 日）」、「ワークライフバランス推進デー」等の設定と実施の徹底を図る。

ウ、年次有給休暇の取得促進を図る。

エ、職員の意識啓発としてのセミナーや研修を実施する。

(4) 数値目標 (計画最終年度中の1年間)

ア、職員一人当たりの年間超過勤務時間を次のとおり設定する。(常勤職員のみ)

360時間以内

イ、年次有給休暇の取得率を次のとおり設定する。

常勤職員 平成 32. 1. 1 ~ 32.12.31 の1年間

臨時・非常勤職員 平成 32. 4. 1 ~ 33. 3. 31 の1年間

採用形態		年間取得率
常勤	一般職	35%
	現業職	
臨時・非常勤		80%

5. 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) 取組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、家事・育児・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。こうした職場における性別役割分担意識や、仕事と家庭の両立に対する理解が低い職場風土は、両立支援制度を利用する上での障壁や、様々なハラスメントの背景にもなりやすい。

これからの急速な少子高齢化の時代においては、男女共に、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場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効なものと考えられる。このため、育児や介護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。

(2) 状況把握・課題

状況

ア、男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

(平成26年度中の出生児対象)(制度が利用可能な職員対象)

(常勤職員のみ)

採用形態		育児休業取得率		平均取得期間	
		男性	女性	男性	女性
常勤	一般職	0%	13%	0日	121日
	現業職				

イ、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

(平成26年度中の出生児対象)(制度が利用可能な職員対象) (常勤職員のみ)

採用形態		配偶者出産休暇		育児参加のための休暇	
		休暇取得率	平均取得日数	休暇取得率	平均取得日数
常勤	一般職	27%	1.7日		
	現業職				

課題

ア、男女が共に両立支援制度を利用しやすいよう、さらに職場環境を整える必要がある。

イ、出産・子育て等をしながら働き続けることを支援する職場風土、また、「仕事」と「家庭」の両方において女性のみならず男性も貢献できる職場風土をさらに醸成していく必要がある。

(3) 具体的な取組

ア、制度が利用可能な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を図る。そのため特に対象職員、管理職等への周知徹底を図る。

イ、男性職員の家庭生活(家事・育児・介護等)への関わりを推進する。

ウ、男女を問わず両立支援制度の利用時、育児休業等取得中、育児休業等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よう努める。

エ、男女いずれか一方に偏らない事務配分等の均衡確保など、双方が働きやすい環境の整備を進める。

### 第3 まとめ

国が策定した、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針においては、各事業主の意識を改革することに加えて、男女を通じた働き方の改革を進めることで、仕事と家庭を両立できる環境を整備することなどによって、就業を希望しているものの育児・介護等を理由に働いていない約300万人に上る女性の希望の実現が図られることを目指すとともに、責任ある地位での活躍を希望する女性の割合が高まることで、女性の管理職登用が促進され男女格差がなくなることが期待されている。

このように、働きたいという希望を持ちつつも働いていない女性や、職場でステップアップしたいと希望している女性等、自らの意思によって働き、又は働こうとする女性が、その思いを叶えることができる社会の実現が求められている。そのことで、男女が共に多様な生き方、働き方を実現させることができ、ゆとりある豊かで活力あふれる社会の実現を図ることが法律の目的となっていることに鑑み、本町においても、この特定事業主行動計画に定めた具体的な取組の実践と、子ども・子育て支援事業計画に基づく「すべての子育て家庭」の不安や負担感が軽減されるような仕組みづくりによって「安心して子育てできるまち」を目指しながら、女性の職業生活における活躍の推進を図っていくこととする。