

女性活躍推進法に基づく
黒松内町特定事業主行動計画

平成28年3月

黒 松 内 町
黒 松 内 町 議 会
黒松内町教育委員会
黒松内町農業委員会

1 計画の主旨

本町が、あらゆる分野の行政課題に的確に対応する上で、男女を問わず職員一人ひとりが能力を発揮することが必要であり、複雑多様化する住民要望に応えるためには、これまで以上に女性の視点や価値観を政策等に反映することが大切になっています。

政府は、平成 27 年 8 月に、女性の職業生活における活動を推進するための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。）を制定しました。

この法において、地方公共団体は、行政機関としての立場からの取り組みと同時に、一事業主としての立場から、自らの女性職員の活躍を支援するため、「特定事業主行動計画」を策定することが義務付けられました。

この行動計画は、国が法に基づき掲げた女性活躍推進の基本的な方針（※）を踏まえつつ、次代のニーズに即した女性活躍推進対策を推進することを目的に策定します。

※ 法第 5 条には、基本的な方針を次のとおり掲げており、この視点に基づき行動計画の策定が位置付けられています。

- (1) 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- (2) 各事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- (3) 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策

2 計画期間

法は、平成28年度から平成37年度までの10年間の時限法として制定され、行動計画の計画期間の決定に際しては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、社会経済環境の変化等を踏まえて、一定期間を区切って実施することが望ましいとされています。

本町の計画は、このうち、前半の平成28年から平成32年度までの5年間の計画期間とします。

3 計画の対象

この行動計画は、本町の町長部局、議会事務局、教育委員会事務局及び農業委員会事務局に所属する職員を対象とします。

4 計画の推進体制等

この計画を効果的に推進するため、行動計画の進行状況の把握等を行うとともに、推進に当たっての課題の検討や実施に向けた取組、計画の推進に関する庶務は、総務課（人事担当課）が行います。

また、職場環境改善委員会において、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ます。

職員に対しても、関連する情報の提供を積極的に行うとともに、実施状況等についての公表を行います。

5 黒松内町における現状と課題

(1) 職員に占める女性職員の割合と登用

本町職員を男女構成比で見ると、一般行政職における女性職員の割合は、14%、全職員に占める割合では、25%となっています。

しかし、国保病院廃止に伴う診療所指定管理者制度導入（平成28年4月1日）に伴い、医療職員のほとんどが退職することにより、女性職員の割合が激減することが見込まれます。

今後、一層、女性職員の採用が課題となってまいります。

○表1 全職員に占める女性職員の割合

(平成27年4月1日)

区 分	合 計	男 性	女 性	女性割合
一般行政	51人	44人	7人	14%
教 育	13	10	3	23
病 院	17	6	11	65
上下水道	3	3	0	0
国 保	3	2	1	33
合 計	87	65	22	25

○表 2 年齢別職員に占める女性職員の割合（一般行政職）

（平成 27 年 4 月 1 日）

年齢階層	合 計	男 性	女 性	女性の割合
20～24 歳	6 人	3 人	3 人	5 0 %
25～29 歳	6	6	0	0
30～34 歳	4	3	1	2 5
35～39 歳	5	5	0	0
40～44 歳	1 4	1 2	2	1 4
45～49 歳	6	6	0	0
50～54 歳	6	6	0	0
55～60 歳	4	3	1	2 5
合 計	5 1	4 4	7	1 4

年齢階層別（一般行政職）の女性職員が占める階層も年代間に波があり、今後とも、計画的な補充採用が必要と言えます。

○表 3 採用した職員に占める女性職員の割合

年 度	H24. 4. 1	H25. 4. 1	H26. 4. 1	H27. 4. 1
採用職員数(人)	6	3	5	3
女性職員数(人)	3	2	2	2
採用率 (%)	5 0	6 6	4 0	6 6

職員の採用については、公平で平等な職員採用を実施しています。

○表4 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合 (平成27年度)

区 分	職員数	うち 女性	割合 (%)	主な職種
課長級	13人	0	0	課長、事務長、次長
主幹級	14人	4	29	上席、主幹、看護師長
主査級	32人	6	19	主査、主任、副主査
合 計	59人	10	17	

※院長は課長級に含む。町長、副町長、教育長は除く。

各役職段階の職員の女性割合は、主幹級で29%、主査級で19%、全体では17%となっています。

○表5 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 (平成27年度)

管理的職員数	うち 女性職員	割 合 (%)
27人	4人	15

管理的職員の女性職員の割合については、15%であり、男性職員に比べて女性職員の採用割合が低い中、今後の女性登用が課題といえます。

(2) 職員の勤続勤務年数の男女の差異

全職員の平均勤続年数は、17年で、男女の差異は、女性が4年短くなっています。

一般行政職の男女別では、男性が18年勤務、女性が17年勤務で、男性が、ほぼ年次的に採用者があるものの、女性は、総体的に採用数自体が少ないこ

とが数値の低さに現れています。

医療技術職、看護保健職については、特に、欠員補充などによる新規・中途採用者や退職者が多いため、勤続年数がそれぞれ11年、13年と短い傾向にあります。

○表6 平均した継続勤務年数の男女の差異 (平成27年4月1日)

区 分	合 計	男 性	女 性	差 異
一般行政職	18年	18年	17年	
税 務 職	18	18	—	
医療技術職	15	18	11	
看護保健職	13	—	13	
平 均	17	18	14	△4

(3) 育児休業等の取得状況

○男女別の育休取得率 (平成26～27年度)

男性職員 0% (取得対象職員数0名)

女性職員 100% (取得対象職員数1名 うち取得者1名)

○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

男性職員 0% (取得対象職員数2名 うち取得者0名)

制度の周知など、取得しやすい環境の整備が課題となっています。

(4) 超過勤務時間の状況

超過勤務時間の年間で取得の多い時期としては、4～7月と10、11月は時間数が多くなっており、それぞれ、年度初めの業務や夏場のイベント業務、秋のスポーツ行事等が、その要因と考えられます。

各月一人平均30時間以内の超過勤務時間以内をクリアしています。

○表7 職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間 (平成26年度)

各月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
時間	8	11	9	11	5	6
各月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間	8	8	6	7	7	5

(一般行政職・税務職)

6 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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、改善すべき事項について分析を行った結果を基に、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり数値目標を設定する。

- ① 職員の1年間の超過勤務時間数を最小限にとどめることとし、人事院指針等に定める上限目安の360時間以内となるよう継続して努めます。
- ② 職員1人当たりの年次有給休暇の平均取得率50%以上の達成に努めます。

7 女性職員の活躍推進に向けた目標を達成するための取組について

本町では、女性職員の活躍推進を実施していくために、次の基本的な考え方により取り組んでまいります。

◆基本的な考え方

女性の感性や女性目線による新たな発想や価値観を政策及び事業に反映し、町民サービスの向上につなげられるよう、女性職員も男性職員も活力ある黒松内町の実現に向け、地域の実情及び住民ニーズをしっかりと把握して、施策の充実に努めるため、次の取組を進めます。

(1) 女性職員の採用

- ・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を推進します。
- ・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します。

(2) 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援

- ・職員の適性をみながら、女性を色々な職域に登用し、職員の意識改革とモチベーション（仕事への意欲）の向上を図ります。
- ・能力や意欲向上のための研修に積極的に参加させます。

(3) 女性職員の登用推進

- ・人事管理にあたっては、職員の意欲と能力の把握に努めます。
- ・更なる女性活躍の推進を図るため、役職等への登用を促進します。
- ・行政施策における女性参画の機会の付与に努めます。

(4) 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革

- ・年次有給休暇の取得の促進を図ります。
- ・国民の祝日や夏季休暇と合わせた年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ・毎週金曜日に設けている定時退庁日を継続し、時間外勤務を縮減するなど、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の意識を高め推進します。

(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

- ・母性保護及び母性健康管理など働きやすい職場環境を整備します。
- ・安心して育児休暇等を取得しやすい環境づくりに努めます。
- ・男性の子育て目的の休暇等の周知と取得促進を図ります。
- ・仕事と家庭生活の両立を図ることができる職場環境の整備に努めます。