

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

令和2年3月改定

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 年度から令和 7 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年度から令和2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

○表1 全職員に占める女性職員の割合 (平成31年4月1日)

	合計 (人)	男性 (人)	女性 (人)	割合 (%)
一般行政	53	42	11	21
教 育	12	9	3	25
上下水道	3	3	0	0
国 保	3	1	2	67
合 計	71	55	16	23

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、21%、全職員に占める割合では、23%となっています。

今後、一層、女性職員の採用が課題となってまいります。

○表2 年齢別職員に占める女性職員の割合

(平成31年4月1日)

	合計 (人)	男性 (人)	女性 (人)	割合 (%)
18～19 歳	2	1	1	50
20～24 歳	8	3	5	63
25～29 歳	7	3	4	57
30～34 歳	8	8	0	0
35～39 歳	4	3	1	25
40～44 歳	9	7	2	22
45～49 歳	17	16	1	6
50～54 歳	8	8	0	0
55～60 歳	8	6	2	25
合 計	71	55	16	23

年齢階層別の女性職員が占める割合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

	H28 年度	H29 年度	H30 年度
採用職員数(人)	0	4	6
女性職員数(人)	0	2	3
採用率(%)	0	50	50

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及びその伸び率

(単位：%)

	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	伸び率 (R1-H28年度)
課長級	0	0	0	0	0
主幹級	1.8	1.5	1.5	1.7	△0.6
主査級	1.5	1.4	1.6	1.5	0
合計	1.3	1.2	1.3	1.2	△0.8

各役職段階の職員の女性割合は、主幹級が減少しているものの、全体的に大きな変化はないと言えます。

○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31年4月1日）

管理的職員数（人）	うち 女性職員（人）	割合（%）
23	2	9

管理的職員の女性職員の割合については、9%であり、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

○表6 平均した継続勤務年数の男女の差異 (平成31年4月1日)

(単位：年)

全職員	男性	女性	差異
17	19	10	△9

全職員の平均勤続年数は、17年、男女別では、男性が19年、女性が10年であり、近年女性職員を多く採用していることが数値の低さに現れています。

(3) 育児休業等の取得状況

○男女別の育児休業取得率 (平成30年度)

男性職員 0% (取得対象職員 1名 うち取得者 0名)

女性職員 100% (取得対象職員 1名 うち取得者 1名)

○表7 女性の育児休業取得期間の分布状況 (平成30年度)

(単位：人)

半年未満	半年以上1年未満	1年以上2年未満	2年以上
0	1	0	0

○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並びに合計取得日数の分布状況 (平成30年度)

男性職員 0% (取得対象職員数1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

○表8 管理的地位にある職員以外の職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間及び超過勤務上限を超えた職員数 (平成30年度)

各月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
時間(時)	8	10	6	7	6	13
人数(人)	0	0	0	0	0	0
各月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間(時)	9	6	9	5	9	15
人数(人)	0	0	0	0	0	0

超過勤務時間の年間で取得の多い時期としては、3月が多くなっており、選挙に関する業務が要因と考えられます。

また、各月一人当たり超過勤務時間は、45時間以内となっています。

管理的地位にある職員の超過勤務時間については、令和2年度以降把握予定です。

#### (5) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

令和2年度から法令・制度の周知、相談窓口の設置及びその他の対策を整備します。



## 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 各職員の超過勤務時間数を最小限にとどめることとし、原則として労働基準法等に準じ町が定める年 360 時間かつ月 45 時間の上限を超えることがないように努めます。
- 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。  
(年次有給休暇の日数を年 20 日として算定)。
- ③ 職員に占める女性職員の割合及び派遣労働者に占める女性労働者の割合 25%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。