

**標津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

標 津 町

標津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
標津町長
標津町議会議長
標津町農業委員会
標津町教育委員会

標津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、標津町長、標津町議会議長、標津町農業委員会、標津町教育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、標津町特定事業主行動計画策定委員会により、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。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

～ 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。

～ 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		H25 年度		H26 年度		H27 年度		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
一般事務職	男	16	2	11	4	3	1	30	7
	女	5	2	1	0	3	1	9	4
土木技師	男	0	0	2	1	0	0	2	1
	女	0	0	0	0	0	0	0	0
建築技師	男	1	0	0	0	0	0	1	0
	女	1	1	0	0	0	0	1	1
電気技師	男	0	0	0	0	2	0	2	0
	女	0	0	0	0	0	0	0	0
農林水産技師	男	0	0	1	1	0	0	1	1
	女	0	0	0	0	0	0	0	0

※看護師、医療技術者、保健師、保育士、教育公務員除く

●役職別在職状況（平成27年4月1日現在）

区 分	総数（人）	うち女性（人）	
		うち女性（人）	女性比率（%）
課長級	17	1	5.9
課長補佐級	6	0	0.0
係長級	34	7	20.6
その他職員	41	11	26.8
合計	98	19	19.4

※看護師、医療技術者、保健師、保育士、教育公務員除く

本町における平成27年4月1日現在の女性職員の割合は、19.4%と非常に少ない状況である。その背景には、ここ数年、女性の採用試験受験者が少なく、採用した職員に占める女性職員の割合が低いことが考えられる。

また、本町における課長級職に占める女性職員は1名で、女性比率は5.9%と非常に低い状況である。課長補佐級に占める女性比率は0.0%、係長級に占める女性比率は

20.6%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。

●年次有給休暇の取得状況

区 分	H24 年度		H25 年度		H26 年度	
	取得日数	消化率	取得日数	消化率	取得日数	消化率
標 津 町	8.0	20.3	6.9	17.7	6.5	16.5
全道町村平均	9.6	24.7	9.4	24.2	—	—

本町における年次有給休暇の取得状況は表のとおりであるが、道内町村平均値を下回っている。職種間による偏りもあり、人員の配置等見直しが必要である。

～ 目標の設定 ～

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、町農業委員会事務局、町教育委員会事務局を職員のまとまりごとに分類し、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。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。

- ①平成 32 年度までに、採用者の女性割合を平成 25～27 年度実績（5 人／14 人：35.7%）より 4%引き上げ、40%程度を目標とする。
- ②平成 32 年度までに、職員に占める女性割合を平成 27 年度実績（19.4%）より 4%引き上げ、25%程度を目標とする。
- ③平成 32 年度までに、係長相当職以上の女性割合を平成 27 年度実績（8 人／57 人：14.0%）より引き上げ、15%程度を目標とする。
- ④年次休暇の平均取得日数を 10 日程度とする。

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

上記に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。

- ①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。
- ②平成 28 年度より、中堅職員として組織力を高めたり、他職員をマネジメントする

能力を育成する研修等への参加を進める。

③年次休暇の取得目標を職員に周知し、年休取得のしやすい雰囲気醸成を図る。

上記内容と併せて、女性が職場においてより活躍できる環境の構築に向けて、下記のとおり取り組む。

①育児・介護中の職員が希望する早出遅出勤務制度、育児短時間勤務制度等について、活用の促進・助言を進める。

②毎週水曜日のノー残業デーにおいて、管理職員が率先して早期退庁を心がける。

③今後の職員定員の適正化、組織のスリム化による業務内容の集中、高度化に応じて行政機構・人員配置等の効率化を図る。