

**女性活躍推進法に基づく  
中標津町特定事業主行動計画**



**平成28年3月**

**中標津町**

# 目 次

1	計画策定の背景及び趣旨	1
2	計画期間	2
3	女性職員の活躍の推進に向けた体制整備	2
4	中標津町の現状と課題	2
(1)	採用、配置、育成、評価及び登用に関すること	2
ア	採用試験受験申込者の女性割合	2
イ	採用した職員に占める女性職員の割合	3
ウ	町職員の女性割合	3
エ	各役職段階に占める女性職員の割合	4
(2)	仕事と家庭の両立に関すること	4
ア	男女別の育児休業取得率及び平均取得期間	4
イ	男性職員の配偶者出産休暇及び子の看護等休暇の取得状況	6
(3)	超過勤務及び年次休暇の取得に関すること	6
ア	職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間	7
イ	年次休暇等の取得率	7
5	具体的な取組及び目標	9
(1)	女性職員の活躍の推進に向けた数値目標	9
(2)	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	9

# 中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 3月31日

中標津町長  
中標津町議会議長  
中標津町教育委員会  
中標津町選挙管理委員会  
中標津町監査委員会  
中標津町農業委員会  
固定資産評価審査委員会

中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、中標津町長、中標津町議会議長、中標津町教育委員会、中標津町選挙管理委員会、中標津町監査委員会、中標津町農業委員会、固定資産評価審査委員会が策定する特定事業主行動計画です。

## 1. 計画策定の背景及び趣旨

我が国においては、急速な少子高齢化の進展、ニーズの高度化・多様化その他の社会経済情勢の変化に柔軟かつ迅速に対応していくため、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっています。そのような状況のなか、男女共同参画社会基本法の基本理念に基づき、女性の職業生活における活躍を重点的に推進するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「法」という。）」が平成27年8月に制定され、国、地方公共団体、企業等が一体となって、計画的な取組を推進することとされました。

中標津町においても法第15条に基づき、「行動計画策定指針」に掲げられる5つの観点を踏まえ、全ての職員が能力を最大限発揮でき、ワーク・ライフ・バランスを推進し、いきいきと活躍できる職場の実現を目指し、また、女性職員が十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備し、職員のニーズに即した女性の活躍を推進するため、本行動計画を策定します。

### 事業主行動計画策定指針5つの観点

- 1 男女を通じた働き方改革への取組
- 2 各段階の課題に応じた取組
- 3 職業生活と家庭生活の両方に関する取組の更なる推進
- 4 ハラスメントへの対策等
- 5 公的部門の率先垂範

## 2. 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年間とします。

## 3. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

中標津町では、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職員係に設置し、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ます。

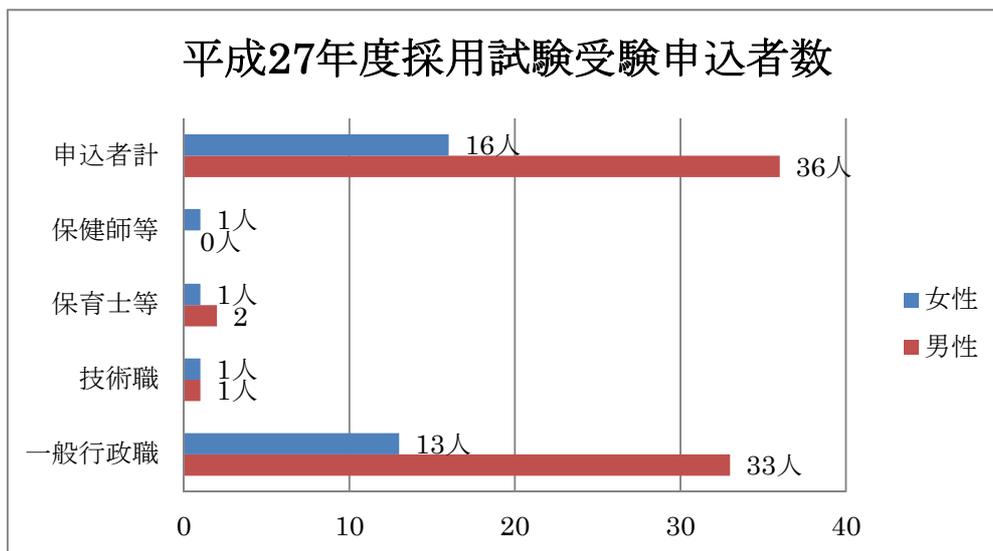
## 4. 中標津町の現状と課題

本計画の策定にあたり、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、中標津町における女性職員の職業生活における活躍に関する状況等を把握し、次のように課題を整理しました。

### (1) 採用、配置、育成、評価及び登用に関すること

#### ア 採用試験受験者申込の女性割合

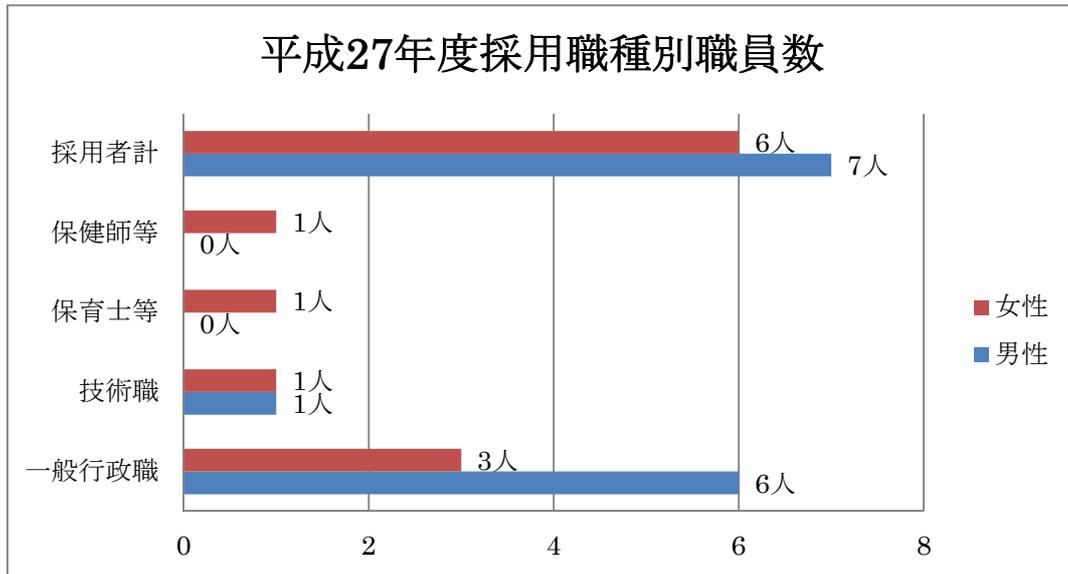
平成27年度職員採用試験受験申込者は、全体で52名、うち女性が16名、男性36名でした。申込者全体における女性の割合は、30.8%と男性を下回る状況となっています。また、職種別に見ると一般行政職における女性の割合が28.2%と男性を大きく下回る状況です。



#### イ 採用した職員に占める女性職員の割合

平成27年度の職員の採用人数は、女性6名、男性7名、計13名です。男女の割合は、女性46.2%、男性53.8%という結果となりました。職種別に見ると、一般行政職では女性が33.3%と男性より低い割合となっていますが、申込者数に対する採用者の割合（採用率）では、男性

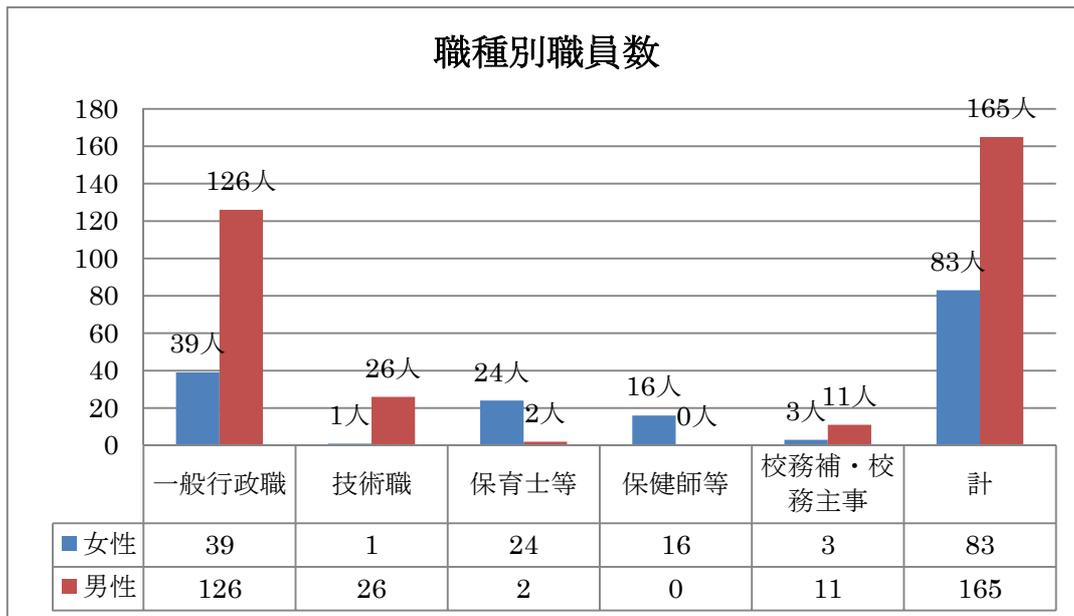
18.2%に対し、女性 23.1%と高くなっています。また、全体の採用率においても、男性 19.4% に対しまして、女性 37.5%と高い結果となっています。



#### ウ 町職員の女性割合

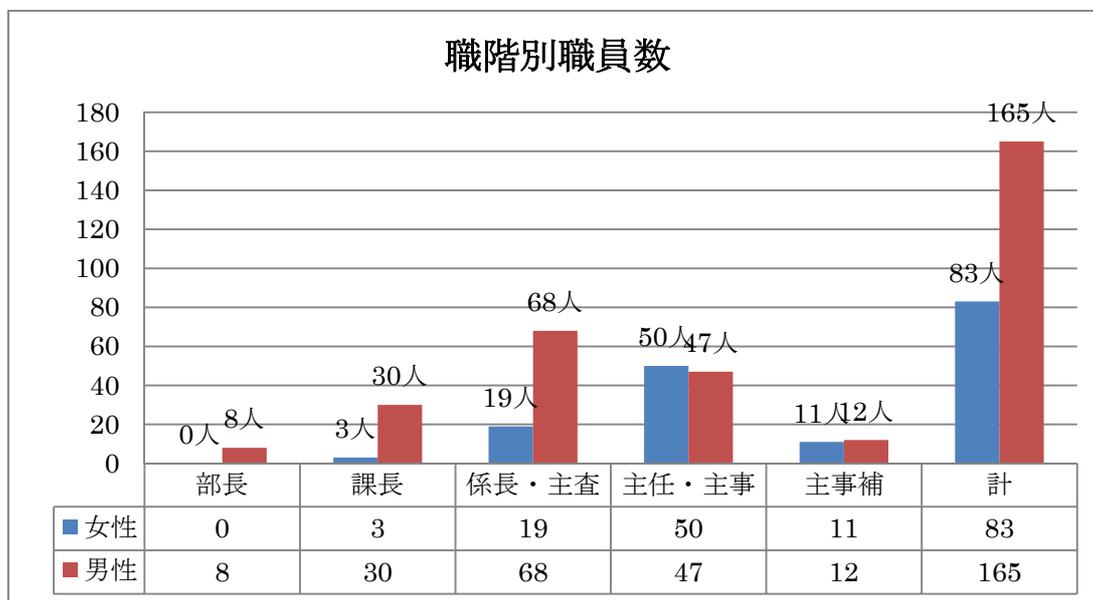
平成 27 年度 4 月 1 日時点での、町職員の男女別人数は、女性が 83 名、男性が 165 名、構成割合では、女性 33.5%、男性 66.5%となっています。

職種別の男女の割合は、一般行政職では、女性が 23.6%、男性が 66.4%、技術職、校務補・校務主事も同様に男性の割合が高く、反対に保健師、保育士等は、女性の割合が非常に高くなっています。



## エ 各職階に占める女性職員の割合

課長職以上の職員数は、女性が3名、男性が38名となっており、管理的地位にある女性職員の割合は、7.3%となっています。また、係長・主査職以上の職員数は、女性22名、男性106名となっており、構成割合では、女性17.2%、男性82.8%となっています。



## 課 題

- 職員採用は、競争試験により行われるため、採用年によって、受験申込者数や、職員採用数等は変わりますが、ここ数年の採用割合における男女の差は、大きくありません。引き続き、性別に関わることなく能力や適正を基準に、優秀な人材の確保に向けた取り組みを行います。
- 女性の能力の活用や組織の活性化の観点から、毎年度人事異動において女性職員の登用に取り組んでいますが、現状としては、課長職以上の女性職員の割合は、7.3%となっています。今後も、研修等を通じた人材育成を進める必要があります。

## (2) 仕事と家庭の両立に関すること

### ア 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成27年中に出産又は配偶者が出産した職員の育児休業の取得状況については、出産した女性職員は3名で全員が育児休業を取得しており、取得率100%となっています。配偶者が出産した際の男性職員の育児休業の取得は、対象者2名中2名とも取得していない状況です。

また、平成27年中に育児休業が終了した職員は1名で、育児休業取得期間は、493日でした。

平成 27 年中に出産した女性職員の育休取得状況

職 種	出産	育休取得	育休取得率
一般行政職	1	1	100.0%
技術職			
保育士等	1	1	100.0%
保健師等	1	1	100.0%
校務補・校務主事			
計	3	3	100.0%

平成 27 年中に配偶者が出産した男性職員の育休取得状況

職 種	出産	育休取得	育休取得率
一般行政職	1		0.0%
技術職			
保育士等	1		0.0%
保健師等			
校務補・校務主事			
計	2		0.0%

平成 27 年中に育児休業が終了した出産した女性職員の平均取得日数

職 種	育休取得者数	取得日数合計	平均取得日数
一般行政職	1	493	493.0
技術職			
保育士等			
保健師等			
校務補・校務主事			
計	1	493	493.0

イ 男性職員の配偶者出産休暇及び子の看護休暇の取得状況

男性職員が配偶者の出産に伴う休暇取得者は2名で平均取得日数は1.5日、取得率は、100%となっています。また、子の看護休暇の平均取得日数0.5日となっています。

男性職員の配偶者出産休暇等取得状況

職 種	配偶者の出産休暇				子の看護休暇		
	取得 人数	取得 日数計	平均取得日数	取得率	取得 人数	取得 日数計	平均取得日数
一般行政職	1	2	2.0	100.0%	4	1.5	0.4
技術職					1	1.0	1.0
保育士等	1	1	1.0	100.0%			
保健師等							
校務補・校務主事							
計	2	3	1.5	100.0%	5	2.5	0.5

**課 題**

- 平成27年中における女性職員の育児休業の取得率は、100%となっており、各職場において、妊娠している職員や子どもを育てている職員が育児休業など取得しやすい職場環境と言えます。
- 平成27年中における配偶者が出産した男性職員の育児休業取得率は、0%であるが、配偶者出産休暇の取得率は、100%である。今後、男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境を進める必要があります。

(3) 超過勤務及び年次休暇の取得に関すること

ア 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

平成26年度の職種別に見る各月の職員一人当たりの超過勤務時間は、下表のとおりです。

各月の男性・女性職員の超過勤務時間を比較すると、全ての月において男性職員の超過勤務時間の方が多く、一般行政職では月平均で約4.7時間程度多くなっています。

女性職員の月別平均超過勤務時間

(単位:時間)

職 種	対象 職員 数	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間 平均
一般行政職	39人	13.7	5.2	6.7	8.4	7.5	6.9	4.9	8.1	6.1	5.5	9.0	15.4	97.2
技術職														
保育士等	25人	1.6	2.9	1.2	3.9	1.2	5.8	1.0	4.6	2.4	0.9	3.6	10.3	39.5
保健師等	12人	0.6	2.8	2.5	3.7	0.2	1.7	2.8	8.6	1.4	1.2	1.1	1.7	28.3
校務補・校務主事	3人	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
全職種		7.4	3.9	4.1	5.9	4.1	5.5	3.2	6.8	4.0	3.2	5.7	11.1	64.8

男性職員の月別平均超過勤務時間

(単位:時間)

職 種	対象 職員 数	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間 平均
一般行政職	98人	16.4	9.9	9.1	7.4	9.8	8.1	6.4	12.3	11.5	17.7	21.1	24.3	153.9
技術職	19人	30.9	8.4	2.4	2.4	5.2	5.3	3.6	4.7	11.2	41.8	58.1	39.8	213.6
保育士等	2人	2.0	1.5	1.0	4.0	2.0	1.0	0.0	2.5	0.0	2.0	0.0	1.0	17.0
保健師等														
校務補・校務主事	12人	0.0	0.0	1.2	0.5	0.0	0.8	0.0	0.0	0.8	0.3	1.7	1.5	6.7
全職種		16.8	8.6	7.3	6.0	8.1	6.9	5.3	9.9	10.3	19.3	24.3	24.1	146.8

イ 年次休暇等の取得率

平成27年中の年次休暇の取得状況は、少ない人で0日、多い人で38日となっています。女性職員の平均取得日数は、11.4日、取得率は、30.9%、男性職員の平均取得日数は、8.5日、取得率は22.5%となっており、職員全体では25.2%となっています。

### 女性職員の年次休暇取得状況

(単位：日)

職 種	職員数	年次休暇日数	取得日数	平均取得日数	取得率(%)
一般行政職	39	1,413	356.5	9.1	25.2%
技術職	1	15	5.5	5.5	36.7%
保育士等	24	912	353.0	14.7	38.7%
保健師等	16	599	179.5	11.2	30.0%
校務補・校務主事	3	120	51.0	17.0	42.5%
<b>計</b>	<b>83</b>	<b>3,059</b>	<b>945.5</b>	<b>11.4</b>	<b>30.9%</b>

### 男性職員の年次休暇取得状況

(単位：日)

職 種	職員数	年次休暇日数	取得日数	平均取得日数	取得率(%)
一般行政職	126	4,687	1,020.0	8.1	21.8%
技術職	26	1,008	241.5	9.3	24.0%
保育士等	2	80	22.5	11.3	28.1%
保健師等					
校務補・校務主事	11	440	112.0	10.2	25.5%
<b>計</b>	<b>165</b>	<b>6,215</b>	<b>1,396.0</b>	<b>8.5</b>	<b>22.5%</b>

## 課 題

- 超過勤務時間については、女性・男性職員問わず、年々増加傾向にあり、特定の職員に業務が集中しないように、業務分担の見直しや協力体制を整えるなどの組織的な対応、また、職員一人一人が効率的な業務遂行に心掛ける必要があります。
- 年次休暇については、職員全体で平均取得日数9.4日、取得率25.2%という状況であり、計画的な年次休暇の取得はもちろんのこと、予定外の急な休暇でも業務に支障がなく取得できるような職場環境づくりを心掛ける必要があります。

## 5. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標と取組

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します。なお、この目標は、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ます。

### (1) 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

項目	現状	平成32年度
1. 係長・主査職以上の女性職員の割合	17.2% (H27. 4. 1時点)	18.2% (H32. 4. 1時点)
2. 男性職員の配偶者の出産休暇（3日間）取得	50% (H27年実績)	100% (H32年実績)
3. 年次休暇平均取得日数	9.4日 (H27年実績)	12日 (H32年実績)



### (2) 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

(1) で掲げた数値目標の達成に向けて、次に掲げる取組を実施します。

#### 1. 係長・主査職以上の女性職員の割合について

多様化するニーズに柔軟に対応していく上でも、女性職員が多様な業務に携わることを通じて、最大限に力を発揮し活躍していくことが求められます。そのためには女性職員の意識改革も必要であり、キャリア形成意識の醸成やモチベーションの維持向上を促す取組を推進するためにスキルアップ研修等実施します。

#### 2. 男性職員の配偶者の出産休暇（3日間）取得について

父親である男性職員が、母親と共に育児を担い、子育てのはじまりから子育てに参加することを大切にするため、特別休暇や年次休暇を積極的に取得するように働きかけるとともに、取得しやすい職場環境整備を図ることとします。

#### 3. 年次休暇平均取得日数について

年次有給休暇の取得の促進ため、業務計画や業務分担の見直し、ゴールデンウィーク期間や夏季休暇の前後における休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた休暇の取得など連続休暇の取得促進を図ります。また、家族の記念日や子どもの学校行事等、家族とのふれあいのための年次有給休暇の取得を促します。そのため、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。