

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
新十津川町特定事業主行動計画

平成28年 5 月

新 十 津 川 町 長
新 十 津 川 町 議 会 議 長
新十津川町選挙管理委員会委員長
新 十 津 川 町 代 表 監 査 委 員
新 十 津 川 町 公 平 委 員 会
新 十 津 川 町 農 業 委 員 会
新 十 津 川 町 教 育 委 員 会

1 はじめに

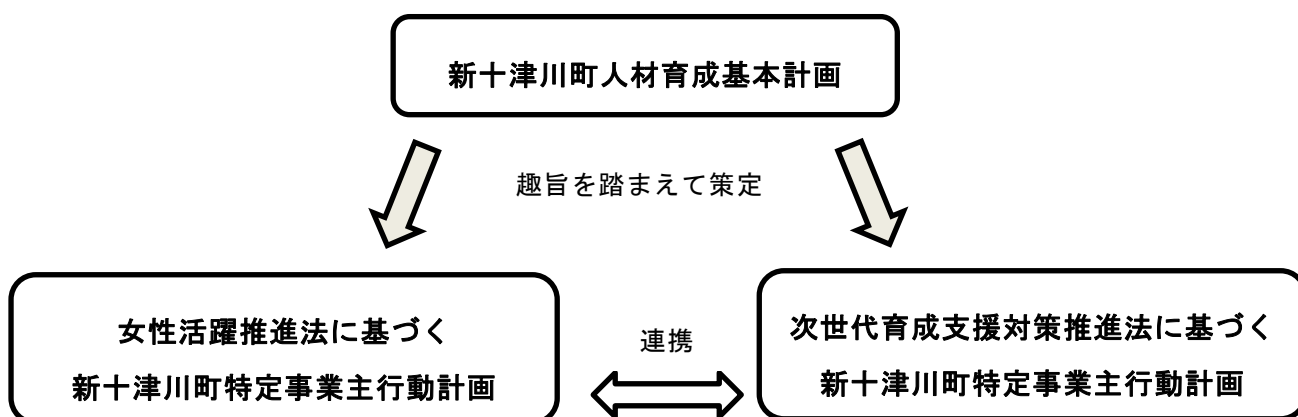
本町があらゆる分野の行政課題に的確に対応するとともに、組織全体の活性化を図るためには、男女を問わず職員一人一人がそれぞれの役割を担い、継続して活躍することが重要です。しかしながら、女性職員は、結婚、出産、育児、介護等のライフイベントに伴いキャリアの中断や時間制約を受けることが多く、その経験や能力を十分活用できない場合もあります。

このことから、本町では、平成27年8月に「次世代育成支援対策推進法に基づく新十津川町特定事業主行動計画」を策定し、全ての職員が能力を最大限発揮でき、いきいきと活躍できる職場づくりを進めています。

そのような中で、平成27年8月、女性の個性と能力が十分に発揮されることにより、豊かで活力ある社会を実現するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）」が制定され、特定事業主行動計画の策定が義務付けられました。

そこで、女性活躍推進法第15条に基づき、職員が更にいきいきと働けるよう「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」を策定するものであります。

2 行動計画の位置付け



3 計画期間

計画期間は、平成28年5月15日から平成33年3月31日までとします。

なお、女性活躍推進法が平成38年3月31日までの10年間の時限立法であることから、本行動計画は、前半の平成32年度までの行動計画として策定します。その後、勤務条件に関する制度改革や計画の進捗状況等を踏まえ、平成32年度に後半の5年間の計画を策定します。

4 計画の推進体制等

女性の職業生活における活躍を推進するため、総務課長を委員長とし、議会事務局長、農業委員会事務局長及び教育委員会事務局長を委員とした新十津川町特定事業主行動計画推進委員会を設置し、行動計画の内容を変更すべき著しい社会経済情勢等に変化があったときは、見直し時期を待つことなく、行動計画を見直すほか、各機関の認識を共通のものとし、全庁的な理解の下で取組を進めます。

5 現状の把握

(1) 本町職員を男女構成比で見ると、一般行政職においては、女性職員の占める割合は、15パーセント前後で推移しており、登用については、主査職にいた職員が順調に管理職（＝グループ長級以上）に移行しているものの、主査職に占める女性職員の割合は、5年間で減少傾向になっています。

これは、平成28年度現在の年齢別の女性職員の割合を見て分かるように、主査職に登用されるであろう年代の女性割合が大きく影響しているものと思われます。

【女性職員の占める割合】

職 種	H24	H25	H26	H27	H28
一般行政職	14.7% (14人/97人)	15.4% (15人/97人)	15.6% (15人/96人)	18.2% (17人/93人)	15.6% (15人/96人)
医療職	100.0% (6人/6人)	100.0% (6人/6人)	100.0% (6人/6人)	100.0% (7人/7人)	100.0% (7人/7人)

【管理職、主査職に占める女性職員の割合】

年 度	H24	H25	H26	H27	H28
管理職	8.5% (3人/35人)	11.7% (4人/34人)	19.4% (7人/36人)	18.9% (7人/37人)	16.2% (6人/37人)
主査職	21.6% (8人/37人)	18.9% (7人/37人)	11.7% (4人/34人)	13.7% (4人/29人)	14.2% (4人/28人)

【年齢別女性職員の割合】 (H28.4.1現在)

年 代	10代	20代	30代	40代	50代
女性職員の割合	1名	7名	3名	3名	8名

(2) 平成28年4月、女性職員を対象に「女性の活躍推進に係るアンケート」を実施しました。【回収率 68.1% (15人/22人)】

ア 子どもを養育している女性職員を対象に実施

【問】 時間外勤務が少ない等、子育てに関し配慮された職務への配慮を希望したいですか？

希望したい	66.6%
希望しない	0.0%
どちらとも言えない	33.3%

【問】 現在の職務は、子育てに関し配慮された職務と思いますか？

そう思う	33.3%
そう思わない	33.3%
どちらとも言えない	33.3%

【問】 これまで仕事と家庭の両立について困難や不安を感じたことがありますか？

①強く感じたことがある	33.3%
②感じたことがある	66.6%
③感じたことはない	0.0%

【問】 前問で「①」「②」と回答された場合、仕事と家庭の両立に不安を感じる原因は何ですか？

①業務量が多すぎるため	20.0%
②勤務時間外に対応せざるを得ない業務があるため	20.0%
③出張が多いため	0.0%
④職場の雰囲気の仕事と子育ての両立に好意的でないため	40.0%
⑤育児休業の取得が困難だった/困難そうであるため	0.0%
⑥勤務時間に合う子どもの預け先の確保が困難だった/困難そうであるため	20.0%
⑦家族の支援を十分に得られなかった/得られない見込みであるため	0.0%

【問】 やむを得ず、業務が勤務時間外におよんだ場合、主にどのように対応していますか？（または対応する予定ですか？）

①上司、同僚、部下等へ対応を依頼し、自分は帰宅	0.0%
②家族（夫や両親等）へ子どもの世話を依頼し、自分で対応	100.0%
③延長保育やベビーシッター等家族以外へ子どもの世話を依頼し、自分で対応	0.0%
④帰宅し、子どもの世話をした後、休日等に出勤し、自分で対応	0.0%

【問】 前々問で「②」「③」「④」と回答された場合、以下に該当するものはありますか？

家族への負担が過大になっていると感じる	60.0%
子どもと接する時間がとれないことが自分自身として辛い	40.0%
子どもの成長や精神状態に不安を感じることもある	0.0%

【問】 夫婦の家事・育児時間の合計を100とすると、あなたの家事・育児時間の割合はどの程度ですか？

あなたが0～9%程度	0.0%
あなたが10～29%程度	0.0%
あなたが30～49%程度	0.0%
あなたが50～59%程度	33.3%
あなたが60～79%程度	33.3%
あなたが80～89%程度	33.3%
あなたが90～100%程度	0.0%
わからない	0.0%

イ 全女性職員を対象に実施

【問】 主査級以下の方について、あなたは将来的に、どこまで昇進したいと思っておりますか？

①役付でなくともよい	41.6%
②主任級	0.0%
③主査級	16.6%
④副主幹・グループ長級	41.6%
⑤課長・主幹級	0.0%

【問】 前問で「①」「②」「③」と回答された場合、副主幹、グループ長級以上への昇進を望まない理由は何ですか？

周りに同性の管理職がない	0.0%
自分には能力がない	30.7%
やるべき仕事が増える	0.0%
責任が重くなる	30.7%
メリットがない、または低い	15.3%
仕事と家庭の両立が困難になる	15.3%
特に理由はない	0.0%
その他	7.6%

その他の意見：健康に不安があるため

【問】 前々問で「④」「⑤」と回答された場合、昇進を希望する理由はなんですか？

やりがいのある仕事ができる	14.2%
賃金が上がる	14.2%
そのポストに目標となる者（同性に限らず）がいる	14.2%
自分の能力を活かすことができる	0.0%
同世代の男性と同程度には昇進したい	28.5%
家族（両親を含む）から期待されている	0.0%
十分組織に貢献しており当然のことである	0.0%
特に理由はない	0.0%
その他	28.5%

【問】 男女を比べて、女性のほうが昇進・昇格が遅いと感じていますか？

①感じている	39.9%
②感じていない	59.9%

【問】 前問で「①」と回答された場合、男女で昇進・昇格に差が生じることにあなた自身は納得できますか？

納得できる	49.9%
納得できない	16.6%
わからない	33.3%

【問】 現在、自分の「ロール・モデル」（お手本）となる女性がいますか？あるいはいましたか？

いる	39.9%
現在はいないが過去にいた	26.6%
現在も過去もいない	33.3%

【問】 あなた自身、あるいは、あなたの身近にいる女性は総じて、仕事で活躍していると思いますか？

①活躍している	46.6%
②どちらかといえば活躍している	39.9%
③どちらかといえば活躍していない	6.6%
④活躍していない	0.0%

【問】 前問で「①」「②」と回答された場合、活躍できるのはなぜだと思いますか？

本人の意識・能力が高いから	66.6%
女性が働きやすい仕事・職場環境だから	19.9%
家庭での家事・育児・介護などに十分なサポートを得られるから	0.0%
その他	6.6%

【問】 前々問で「③」「④」と回答された場合、活躍できないのはなぜだと思いますか？

本人の意識・能力が低いから	0.0%
女性が働きにくい仕事・職場環境だから	100.0%
家庭での家事・育児・介護などが大変だから	0.0%
本人が仕事での活躍を望んでいないから	0.0%

【問】 5年前（入庁から5年未満の方は入庁時、新採用の方は前職）と比べて、女性の仕事における活躍ぶりはどう思いますか？

多いに活躍するようになった	19.9%
やや活躍するようになった	13.3%
あまり変わらない	46.6%
やや活躍ぶりは後退した	0.0%
かなり活躍ぶりは後退した	0.0%
わからない	19.9%

【問】 女性が活躍できる仕事・職場環境にするためには何が必要ですか？

理事者が女性の活躍の促進に積極的であること	17.5%
職場の上司・同僚が、女性が働くことについて理解があること	27.5%
育児・介護との両立について、職場の支援制度が整っていること	25.0%
長時間労働の必要がないこと	2.5%
勤務時間が柔軟であること	7.5%
身近に活躍している女性（ロール・モデル）がいること	10.0%
仕事が適正に評価されること	5.0%
仕事の内容にやりがいがあること	2.5%
その他	2.5%

その他の意見：性差のない考え方ができる職場環境であること

【問】 女性の活躍が進むためには、家族や社会等からどのような支援が必要ですか？

夫の積極的な家事・育児・介護参加	26.8%
夫以外の家族・地域による家事・育児・介護支援	12.1%
保育の施設・サービスの充実	34.1%
高齢者や病人の施設や介護サービスの充実	7.3%
利用しやすい（育児・介護以外の）家事サービスがあること	9.7%
スキルアップに向けた研修等の環境が整っていること	7.3%
その他	7.3%

その他の意見：性差なく家事・育児ができる人間の形成、日本人の仕事の仕方の改善

【問】本町は、次のような女性職員の活躍のための取組や措置に積極的と感じますか。消極的と感じますか。

(ア) 雇用管理のあらゆる場面で男女の差をなくす取組

積極的	0.0%
どちらかといえば積極的	39.9%
どちらかといえば消極的	6.6%
消極的	33.3%
わからない	19.9%

(イ) セクハラやいじめの防止、迅速・厳正な対応への取組

積極的	6.6%
どちらかといえば積極的	26.6%
どちらかといえば消極的	26.6%
消極的	6.6%
わからない	33.3%

(ウ) 仕事と家庭の両立に向けた取組

積極的	0.0%
どちらかといえば積極的	19.9%
どちらかといえば消極的	33.3%
消極的	13.3%
わからない	33.3%

(エ) 女性の活躍促進に向けた環境づくりに関する取組

積極的	0.0%
どちらかといえば積極的	6.6%
どちらかといえば消極的	33.3%
消極的	26.6%
わからない	33.3%

6 課題の把握

統計、女性職員へのアンケート及び次世代育成支援対策支援法に基づく新十津川町特定事業主行動計画における取組から明らかになった現状を踏まえ、本町が女性職員の活躍推進に向けて当面取り組むべき課題は、次の2点です。

(1) 職責に対する資質、能力面での不安の解消

ア 職務経験の不足や、仕事と家庭生活の両立への不安から、女性職員の昇任意欲が低く、管理職として活躍したいと希望する職員が少ない傾向にあります。

イ 幅広い経験や能力の習得、キャリア形成に対する支援が必要となっています。

(2) 仕事と家庭生活の両立への不安を排除

ア 育児休業や部分休業の取得には、職場の上司や同僚からの理解が必要です。

イ 育児、介護に対する制度・施設の充実が必要です。

ウ 男性の積極的な家事・育児・介護参加が必要です。

7 数値目標の設定

(1) 子どもの出生時（出産予定日の1ヶ月前から出産日の1ヶ月後までの期間）における男性職員の特別休暇を利用した2日以上 of 休暇取得率100%を目指します。

※次世代育成支援対策支援法に基づく新十津川町特定事業主行動計画と同目標

(2) 特別休暇を利用し、出産後から8週の期間に取得する育児参加休暇の取得率30%以上を目指します。

※次世代育成支援対策支援法に基づく新十津川町特定事業主行動計画と同目標

(3) 女性の活躍推進に係るアンケートにおける「雇用管理のあらゆる場面で男女の差をなくす取組」について、積極的又はどちらかといえば積極的と回答する割合70%以上を目指します。

(4) 女性の活躍推進に係るアンケートにおける「セクハラやいじめの防止、迅速・厳正な対応への取組」について、積極的又はどちらかといえば積極的と回答する割合70%以上を目指します。

(5) 女性の活躍推進に係るアンケートにおける「仕事と家庭の両立に向けた取組」について、積極的又はどちらかといえば積極的と回答する割合70%以上を目指します。

(6) 女性の活躍推進に係るアンケートにおける「女性の活躍促進に向けた環境づくりに関する取組」について、積極的又はどちらかといえば積極的と回答する割合70%以上を目指します。

8 目標達成のための行動計画の取組

(1) 子育てに関する制度等の周知徹底

子育て中の職員に対しては、育児休業や子の看護休暇などの休暇等制度、育児短時間勤務や早出遅出勤務、時間外勤務の制限などの勤務時間制度のほか、出産費用や育児休業への助成などの福利厚生制度も設けられており、こうした各種制度の内容が職員に周知され、正しく理解された上で効果的に運用されるよう制度等の周知徹底を図っていきます。

※次世代育成支援対策支援法に基づく新十津川町特定事業主行動計画と同取組

(2) 子育てに関する意識啓発

子育てに関する制度の趣旨、内容や、職員それぞれの役割など各種研修会等を利用し、職員の意識啓発を図ります。

※次世代育成支援対策支援法に基づく新十津川町特定事業主行動計画と同取組

(3) 妊娠中及び出産後における支援及び配慮

妊娠中及び出産後の女性職員については、産前産後休暇をはじめ母性保護の観点から各種支援制度が設けられていますが、それらの制度を正しく理解し活用することが求められます。

また、女性の社会参加が進むことによって共働き世帯が増え、育児における男性の役割が変化しつつあり、特に父親となる職員が積極的に育児に参加できるようにしていかなければなりません。

そのため、管理職員にあっては、各種制度を十分理解するとともに、職員個々の状況に応じた配慮ができるよう、父親、母親となる職員の状況を適時適切に把握し、子育てに関する制度による支援や健康管理上の支援を行っていくこととします。

※次世代育成支援対策支援法に基づく新十津川町特定事業主行動計画と同取組

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

女性の社会での活躍が期待されている状況にあって、父親である男性職員の積極的な育児参加は、女性が仕事を続け能力を発揮するために重要であることから、男性職員が配偶者との諸条件を勘案し、育児休業等の取得を希望する場合には、意向に沿った対応が可能な環境整備を図ることとします。

また、母親、父親である職員が育児休業後、安心して職場復帰できるよう育児休業中から職務に関する情報提供など、円滑な職場復帰のためのフォローアップを行います。

※次世代育成支援対策支援法に基づく新十津川町特定事業主行動計画と同取組

(5) 弾力的な勤務形態

子育て中の職員が、自らの生活環境の変化に合わせてながら職場での役割を果たすため、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員を対象とした育児短時間勤務をはじめとする弾力的な勤務形態の利用促進に努め、子育て中の職員のニーズに応じた支援を行っていきます。

※次世代育成支援対策支援法に基づく新十津川町特定事業主行動計画と同取組

(6) 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減については、長時間労働慣行の見直しを図る観点から、より一層の取組が必要となっており、子育て中の職員をはじめ、全職員が時間外勤務の縮減を意識しながら取組を進めていく必要があります。

具体的には、個々が時間外勤務縮減の目標数値を設定するなどの取組を強化し、時間外勤務の縮減を図っていきます。

※次世代育成支援対策支援法に基づく新十津川町特定事業主行動計画と同取組

(7) 休暇の取得推進

休暇取得の推進に取り組むため、職員は年休等計画表を作成し、年休の計画的な取得に努めます。

また、管理職員は、業務の計画的な執行管理や相互協力体制の整備などを図り、所属職員は、子育て中の職員をはじめとする周囲の職員の休暇取得をサポートするなど、休暇を取得しやすい環境づくりに努め、年休の取得日数の増加を図ります。

※次世代育成支援対策支援法に基づく新十津川町特定事業主行動計画と同取組

(8) 子育てを行う女性職員の活躍促進に向けた取組

育児休業中の職員の代替措置のあり方について検討するなど、子育てを行う女性職員が活躍できる職場環境づくりを図ります。

※次世代育成支援対策支援法に基づく新十津川町特定事業主行動計画と同取組

(9) 人事評価への反映

評価者は、部下職員の時間外勤務の状況や年休の取得状況、さらには目標の達成状況を把握するとともに、子育て中の職員の業務を支援する体制の整備状況や仕事の効率化に向けた具体的なマネジメントの状況などについても把握し、適切に評価を行います。

※次世代育成支援対策支援法に基づく新十津川町特定事業主行動計画と同取組

(10) 女性職員のキャリア形成の促進

女性職員のキャリア形成を支援するための研修会等への参加を積極的に支援するほか、能力や適性を公正に判断したうえで、女性職員の管理職を積極的に登用し、政策・方針決定の場への参画を促します。

(11) キャリア・リターンの検討

結婚・育児・介護を理由に止むを得ず退職する本町職員の能力や専門知識を再度活用できるよう、実務経験を考慮した再採用の制度・仕組みを検討します。