

## 利尻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  
利 尻 町  
利 尻 町 議 会  
利尻町選挙管理委員会  
利尻町代表監査委員  
利尻町教育委員会

利尻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、利尻町、利尻町議会、利尻町選挙管理委員会、利尻町代表監査委員、利尻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、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

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）第 2 条に基づき、利尻町、利尻町議会、利尻町選挙管理委員会、利尻町代表監査委員、利尻町教育委員会において、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。

なお、この目標は、利尻町、利尻町議会、利尻町選挙管理委員会、利尻町代表監査委員、利尻町教育委員会において、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結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

#### (1) 女性採用比率の向上

現在職員(一般行政職)に占める女性職員の割合は17.2%である。採用試験における比率も年によってばらつきがあるが、平均18.2%で、そのうち採用の平均は全体で29.4%となっていることから、採用試験における受験者の女性の占める割合を50%程度にする。

#### (2) 女性職員の登用推進

平成33年度までに、現行4.4%である女性職員の管理監督職員の割合を10%程度にする。

### 4. 女性職員の活躍に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

3で掲げた目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、利尻町、利尻町議会、利尻町選挙管理委員会、利尻町代表監査委員、利尻町教育委員会において、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結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

- ・計画終了時までに、採用試験からの採用者に占める女性の割合を、40%程度とするように努めます。

- ・職員の配置について、男女間の偏りが無いよう努めます。

- ・平成25年度から平成27年度までの一般行政職における監督職員の登用状況は平均0.3人と1を下回っており、技術職を含めた全体でも全職員平均の4.4%となっています。

女性職員の能力開発や意識向上を図ると共に、職員のキャリア形成を意識した人員配置に努め、管理監督職ポストへの女性職員の登用に努め、計画終了時までに管理監督職に占める女性の割合を10%程度になるよう努めます。

- ・平成28年度より、人事管理にあたっては人事評価を活用し、職員の意欲と能力の把握に努め、女性職員の登用をはじめ、男女間での偏りが無いよう配慮します。

### 5. 次世代育成支援対策に関する事項

急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境が変化しているなかで、社会全体が次世代育成に向けた対策に取り組むことが求められてきました。国、地方公共団体及び企

業等が一体なって対策を進め、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を図るため、10年間の時限立法として平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。本町においては、平成17年7月に「利尻町特定事業主行動計画」を策定し、平成21年度までを第1期前期行動計画とし、平成22年度～26年度までを第1期後期行動計画として、様々な次世代育成支援対策に取り組んできました。しかしながら、少子化の進行は歯止めが効かず、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取組の推進が必要であるとして、時限立法であった「次世代育成支援対策推進法」の改正が行われ、法律の有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されました。

こうしたことから次世代育成支援対策推進法に基づき、地域社会の中で、子どもたちが豊かで個性的な人間性を育むために、次の次世代育成支援対策を実施します。

#### (1) 出産前の女性職員の勤務環境について

- ・ 出産育児休業取得に向け、人事担当による次世代育成支援に関する情報提供を行います。
- ・ 平成28年度より、女性職員の出産環境整備のため産前休暇を8週間とします。

#### (2) 配偶者の出産後の男性職員の勤務環境について

- ・ 超過勤務を縮減し、育児への積極的参加を促すなど、次世代育成対策に必要な措置を講じます。
- ・ 男性の育児休業の取得に関し制度の周知を図り、育児休業の取得促進に努めます。

※ 以上の取り組みを通じて、計画期間終了時には育児休業等の取得率を女性100%、男性10%とします。

#### (3) 全ての育児中の職員の勤務環境について

- ・ 有給休暇の取得のため、職員が年間取得目標日数を設定し、その確実な実行を図ります。また、管理職員は、定期的に休暇の取得促進を促し、職場全体の意識改革を行います。この取り組みにより、取得日数を前年より5%増加させます。

- ・ 未就学児童を養育する職員の異動については、個々の状況に応じ必要な配慮を講じます。

(6) その他の取り組み

- ・ 子ども連れの来庁者に対し、親切な応接対応等のソフト面での子育てバリアフリーの取り組みを実施します。
- ・ 子ども子育てに関する活動等の地域貢献活動への職員の積極的な参加を支援します。