

女性活躍推進法に基づく  
特定事業主行動計画

平成28年3月

新上五島町

## 新上五島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25日

新 上 五 島 町 長  
新 上 五 島 町 議 会 議 長  
新上五島町消防本部消防長  
新上五島町選挙管理委員会  
新上五島町代表監査委員  
新上五島町農業委員会  
新上五島町教育委員会

新上五島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条の規定に基づき、新上五島町長、新上五島町議会議長、新上五島町消防本部消防長、新上五島町選挙管理委員会、新上五島町代表監査委員、新上五島町農業委員会、新上五島町教育委員会（以下「町長部局等」という。）が策定する特定事業主行動計画である。

### 1. 計画期間

本計画の計画期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間を目標年度とする。

### 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、新上五島町女性活躍推進検討委員会を設置し、本計画の策定及び変更、また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る。

### 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。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、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、町長部局等において、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、様々な課題に対応すべきものを目標として設定する。

### (1) 採用した職員に占める女性職員の割合

平成23年度から平成27年度までに行なわれた採用試験の実施状況において、全職種では受験者数240名(内女性84名 35.0%)、採用者数56名(内女性17名 30.4%)となっている。又、一般事務職では受験者数141名(内女性51名 36.2%)、採用者数15名(内女性3名 20.0%)となっている。全職種においては、看護師、保健師、保育士と女性がその職の大半を占めるため、一般事務職と比較して採用割合が高い。

このような実施状況からみると、採用試験の受験者数等において男性職員と比較して女性職員の割合が相当程度低い状況ではないが、女性職員の職業生活の活躍の場を広めることを念頭におきつつも、新上五島町職員採用試験規則に基づき公正平等な職員の採用を実施します。

・職員の女性の割合(平成27年4月1日)

全職員数 408人 女性職員数 118人 女性職員比率 28.9%

### (2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合及び役職段階における女性職員の割合

女性職員の管理職等の登用について、積極的に推進し行政施策における女性の参画の拡大に努めます。

1. 平成27年4月1日現在の課長級は32名(内女性2名 6.3%)である。

平成33年度までに、管理的地位(課長相当職)にある職員に占める女性割合を、平成27年度の6.3%より13.7%以上引き上げ、20%以上にすることを目標とする。

2. 平成27年4月1日現在の課長補佐は65名(内女性7名 10.8%)である。

平成27年4月1日現在の係長は100名(内女性19名 19.0%)である。

平成33年度までに、課長補佐の女性職員の割合を、少なくとも平成27年度の実績10.8%から9.2%増の20%以上にすることを目標とする。

平成33年度までに、係長職から課長補佐に昇任した職員の女性割合を平成27年度実績(20名内女性1名)5%から15%引き上げ、20%以上にすることを目標とする。

### (3) 継続就業及び仕事と家庭の両立

1. 育児休業を取得する男性職員の育児休業取得率を対象者の10%以上にすることを目標とする。

2. 制度が利用可能な男性職員の配偶者出産補助休暇取得の推進及び育児参加のための休暇制度の導入を図ります。

#### (4) 長時間勤務関係の把握項目及び課題

1. 超過勤務については、災害等を除き減少傾向にあるが、超過勤務の必要性の事前確認を徹底するとともに、超過勤務縮減に向けた取り組みを推進していきます。  
又、第3次行財政改革実施計画・行動計画(平成 28 年度～平成 32 年度)において平成 26 年度決算額の 5%削減を各年の目標として掲げている。

2. 休暇の取得推進のため、所属長は、期間を定めた業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

目標として平成 33 年度までに、職員の年次休暇の平均取得率を、平成 26 年度の実績 11.4 日/20 日 (57%) より 8%以上引き上げ、14 日/20 日(70%)以上を目指します。

#### 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り組み概要

前3. で掲げた数値目標及びその他の目標の達成に向け、次に掲げる取り組みを実施する。

なお、この取り組み事項は、町長部局等において、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、様々な課題に対応すべきものを掲げている。

##### (1) 柔軟な人事管理

女性職員の活躍推進に向け、自治研修機関等と連携し、女性職員の多様な働き方に関するセミナーや女性職員向けの研修などの参加を呼びかけます。

女性が能力を十分発揮するためには、充実した仕事やこれまでの経験を積み重ねることが重要であり、子育て中の職員であっても、職員との意見交換を行なうとともに、可能な範囲でそのような経験を積み重ねることができるような人事異動、人事配置に配慮します。

##### (2) 継続就業及び仕事と家庭の両立

1. 各種両立支援制度に関する情報をハンドブックにまとめ、職員に配布するとともに庁内ネットワークで常時閲覧できる状態にする。
2. 育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な助言を行う。

3. 男性の育児休業取得の促進に向けて、職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施する。

### (3) 長時間勤務関係の縮減

1. 職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図る。
2. 年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。
3. ワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した人事評価を実施する。
4. ノー残業デー(水曜日)の周知徹底を行なうとともに、定時退庁を促し、水曜日は職員の家庭、育児に親しめる日とします