

女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画

南 種 子 町

南 種 子 町 議 会

南 種 子 町 教 育 委 員 会

南 種 子 町 選 挙 管 理 委 員 会

南 種 子 町 農 業 委 員 会

南 種 子 町 監 査 委 員 室

平成28年4月

1. 目 的

南種子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、南種子町、南種子町議会、南種子町教育委員会、南種子町選挙管理委員会、南種子町農業委員会、南種子町監査委員室が策定する特定事業主計画である。

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 年間とする。

3. 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、計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成等において、各部局における構成員で設置した「特定事業主行動計画策定・推進委員会」で、状況の点検・評価等について協議を行うこととする。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた取組及び実施時期と数値目標

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政令（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、議会事務局、教育委員会、選挙管理委員会、農業委員会、監査委員室において、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、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は南種子町・南種子町議会、南種子町教育委員会、南種子町選挙管理委員会、南種子町農業委員会、南種子町監査委員室において、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、最も大きく課題に対応するものから順に掲げている。

1.採用に関すること

目 標

平成 32 年度までに、採用試験の女性受験者数を、受験者総数に占める割合の 40%以上にし、採用職員の女性割合を 20%以上にする。

過去における採用試験受験者・採用者数及び男女別割合																	
(単位:人/%)																	
区分		H22年度				H24年度				H25年度				H26年度			
		受験者		採用者		受験者		採用者		受験者		採用者		受験者		採用者	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
一般事務職	男	10	71.4	4	100.0	20	80.0	5	100.0	10	76.9	4	100.0				
	女	4	28.6	0	0.0	5	20.0	0	0.0	3	23.1	0	0.0				
	計	14	100.0	4	100.0	25	100.0	5	100.0	13	100.0	4	100.0				
保健師	男									0	0.0	0	0.0				
	女									3	100.0	2	100.0				
	計									3	100.0	2	100.0				
土木技師	男													2	100.0	1	100.0
	女													0	0.0	0	0.0
	計													2	100.0	1	100.0

※ H23年度とH27年度については全ての職種において採用なし

<取 組 内 容>

- ① 採用試験の女性受験者の拡大に向けた積極的広報
(採用後の各種制度の周知等)
【実施時期：平成 28 年度から】
- ② 女性が働きやすい職場環境の整備
【実施時期：平成 29 年度から】

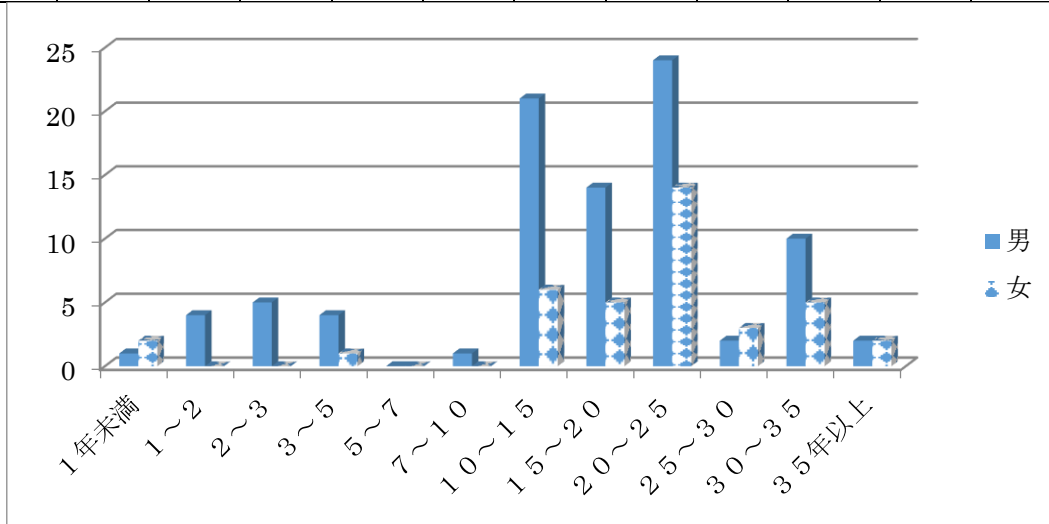
2.継続就業及び仕事と家庭の両立関係

目 標

平成27年6月に策定した次世代育成支援対策に基づく特定事業主計画も踏まえながら、定年まで安心して働き続けられる職場環境に改善していく。

継続勤務年数の割合 H26. 4. 1現在

	1年未満	1～2	2～3	3～5	5～7	7～10	10～15	15～20	20～25	25～30	30～35	35年以上	計
計	3	4	5	5	0	1	27	19	38	5	15	4	126
男	1	4	5	4	0	1	21	14	24	2	10	2	88
女	2	0	0	1	0	0	6	5	14	3	5	2	38



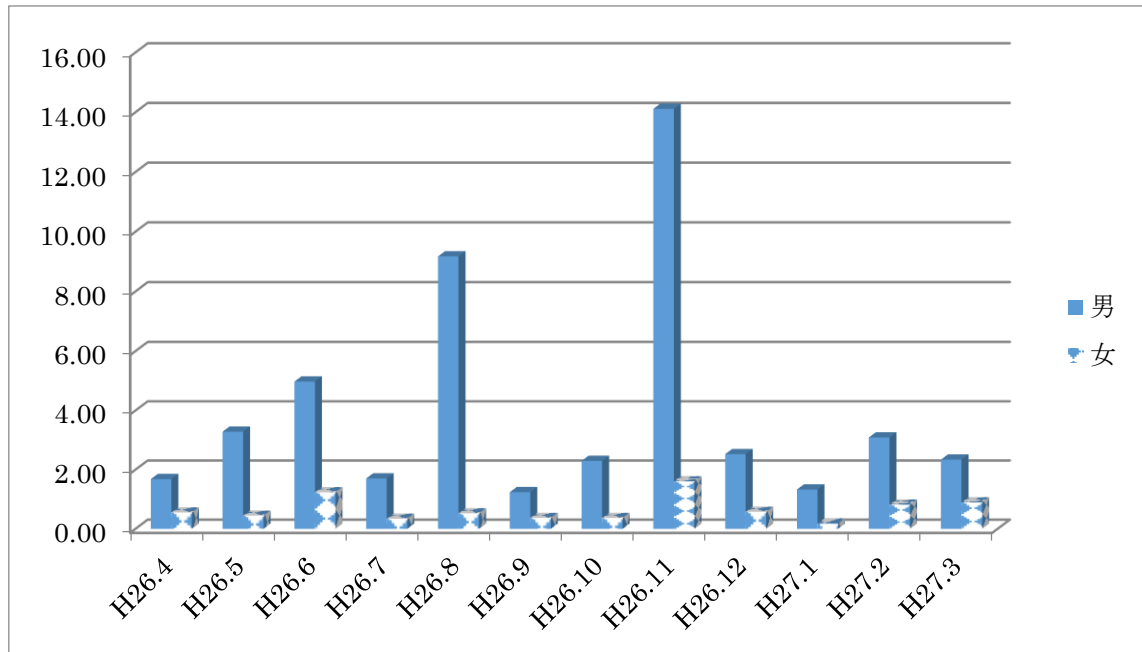
<取組内容>

- ① 各種休暇制度の職員への周知
【実施時期：平成28年度から】
- ② 各種休業制度を利用している職員への必要な情報提供
(職場情報の随時の提供)
(過去に休業・休暇等制度を利用した職員の経験談の共有等)
【実施時期：平成28年度から】
- ③ 定期的な職員の意識調査（仕事と家庭の両立・職場環境・ハラスメント等）の実施と改善策の実行
【実施時期：平成29年度から】
- ④ 各種ハラスメントの発生防止に向けた職員の意識徹底
【実施時期：平成28年度から】

3.長時間勤務関係

職員1人当たりの超過勤務時間数

	H26.4	H26.5	H26.6	H26.7	H26.8	H26.9	H26.10	H26.11	H26.12	H27.1	H27.2	H27.3	計
全体	1.34	2.43	3.85	1.29	6.56	0.98	1.71	10.34	1.94	0.98	2.40	1.90	35.74
男	1.68	3.28	4.98	1.70	9.17	1.24	2.30	14.11	2.52	1.33	3.09	2.34	47.75
女	0.55	0.45	1.24	0.34	0.53	0.37	0.37	1.61	0.58	0.18	0.82	0.89	7.92



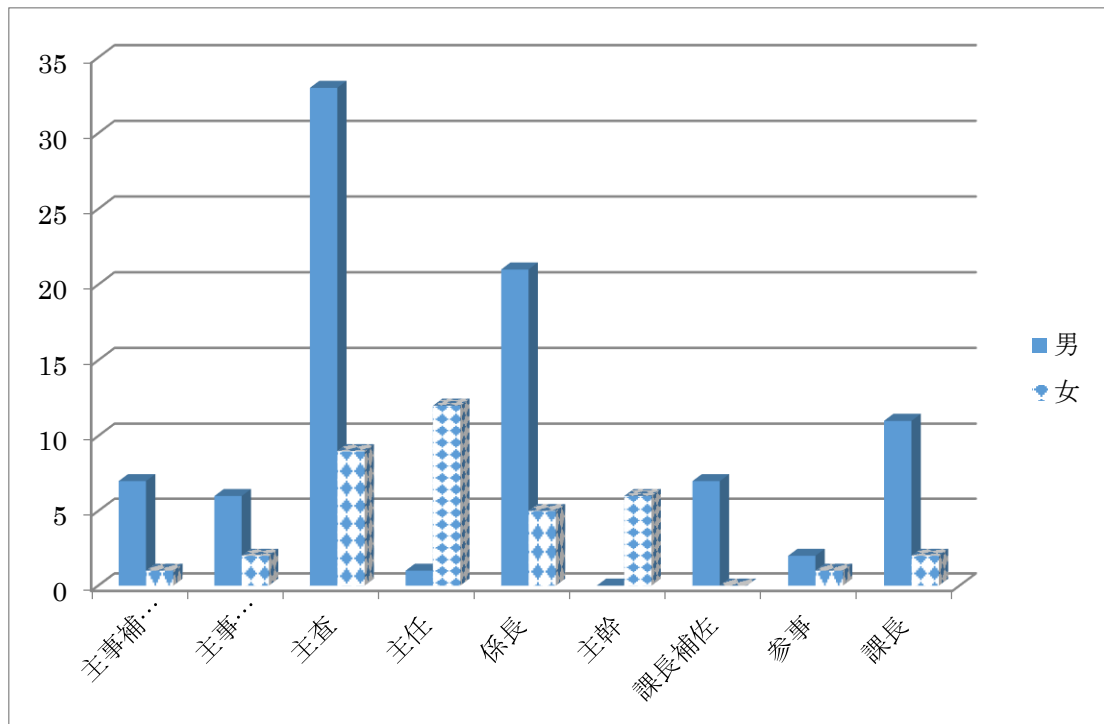
<取組内容>

- ① 帰りやすい職場風土に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底
【実施時期：平成28年度から】
- ② 職員の年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る
【実施時期：平成28年度から】
- ③ 業務の優先順位付け、業務分担見直し、効率化の実施
【実施時期：平成28年度から】

4.配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

各役職段階に占める女性職員の割合 H26. 4. 1現在

	主事補 技師補	主事 技師	主査	主任	係長	主幹	課長 補佐	参事	課長	合計
計	8	8	42	13	26	6	7	3	13	126
男	7	6	33	1	21	0	7	2	11	88
女	1	2	9	12	5	6	0	1	2	38



<取組内容>

- ① 女性職員を人事・財政・企画・議会担当等，多様なポストに積極的に配置する
【実施時期：平成30年度から】
- ② 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おいた人材育成を行う
【実施時期：平成28年度から】
- ③ 登用・育成等に関する職員への意識調査の実施
【実施時期：平成28年度から】
- ④ 帰りやすい職場風土に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底(再掲)
【実施時期：平成28年度から】