

# ニセコ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 (第2期計画)

令和3年3月31日  
ニセコ町長  
ニセコ町議会議長  
ニセコ町農業委員会  
ニセコ町教育委員会

ニセコ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(第2期計画)(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、ニセコ町長、ニセコ町議会議長、ニセコ町農業委員会、ニセコ町教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

本計画は、第1期計画の終了に伴い、計画の達成状況の確認や課題を検討することで、さらに女性の職業生活における活躍を推進するため、第2期計画として今後5年間の取り組みを定めるものである。

## 1. 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8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・数値目標の点検・評価等について協議を行うこととする。

## 3. 女性職員の活躍に向けた状況把握

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、町長部局、議会事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局の全部局において、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。

### 【1】女性職員の採用割合(全部局)

職員採用数を平成28年から令和2年までの5年間で現状を把握した。5年間に採用した職員は男女の総数で23名となり、年度により男女割合に差はあるものの、女性の採用は平均39.1%となっている。

採用者数	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	計
男性	3	3	4	3	2	15
女性	0	5	1	5	3	14
合計	3	8	5	8	5	29
女性採用割合	0.0%	62.5%	20.0%	62.5%	60.0%	48.3%

## 【2】継続勤務年数の男女差（全部局）

平成28年度から令和2年度までの5年間に退職した職員の継続勤務年数を比較することによりその差を把握した。

5年間で退職した職員は男女合計28人で、うち女性職員は14人となっている。退職者のうち30年以上勤続職員が10人（うち女性職員3人）、20年以上勤続職員が1人（うち女性職員1人）、10年以上勤続職員1人（うち女性職員1人）、10年未満勤続職員が16人（うち女性職員9人）となっている。

対象者数が少ないため平均的な数値を求めることは難しいものの、勤続10年未満で退職した女性職員がいることから平均で約22年女性が短い状況となっている。

## 【3】時間外勤務の状況（全部局）

管理職を除く時間外勤務手当が支給される職員について、令和2年度の時間外勤務の状況を把握した。

年末（12月）及び年度末（3月）に時間外勤務が多い状況となっている。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
時間	543	331	576	382	377	405	494	576	667	511	518	728	6,108
職員	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	912
平均	7.1	4.4	7.6	5.0	5.0	5.3	6.5	7.6	8.8	6.7	6.8	9.6	6.7

※職員の人数は、時間外勤務手当が支給される職員

## 【4】管理職の女性割合（全部局）

管理職における女性職員の数を平成28年度から令和2年度の5年間で把握した。

令和2年度においては4名が登用されており、年々その割合は高くなっている。

管理職数	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	計
男性	15	15	15	17	16	78
女性	2	2	2	3	4	13
合計	17	17	17	20	20	91
女性採用割合	11.8%	11.8%	11.8%	15.0%	20.0%	14.3%

## 【5】各役職段階の職員の女性割合（全部局）

平成28年度から令和2年度の5年間の係長職及び係長相当職に占める女性職員の割合を把握した。5年間平均でおよそ22%が係長職になっている。

係長職数	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	計
男性	32	32	33	32	31	160
女性	8	9	8	10	10	45
合計	40	41	41	42	41	205
女性採用割合	20.0%	22.0%	19.5%	23.8%	24.4%	22.0%

※係長職数には、係長の他係長相当職の主査職を含む。

#### 【6】男女別の育休取得率・平均取得期間（全部局）

平成28年度から令和2年度の5年間の育児休暇の取得状況を把握した。この5年間の対象者数は男性7人、女性5人となり、男性の育児休暇取得者はいないが、女性は全員が育児休暇を取得している。

#### 【7】男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数（全部局）

平成28年度から令和2年度の5年間の男性の配偶者出産休暇等の取得状況を把握した。この5年間の対象者は7人となり、全員が配偶者の出産時に配偶者出産休暇を取得している。

### 4. 第1期計画の達成状況と評価

第1期計画の達成に向け、女性職員を含めた全職員への研修機会の周知（自主研修制度）、育児に係る休暇制度の拡充（子ども看護休暇）及び女性職員の積極的な採用を行ってきた。

その結果は、計画査定後から徐々に数値が改善し、上記3のとおり達成した項目はあるものの未達成の項目もあり、継続した取り組みが必要である。

### 5. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び目標達成のための取組

第1期計画の達成状況や現状把握の結果、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、その達成のため、それに対する取組を実施する。

なお、この目標及び取組は、町長部局、議会事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局における共通した目標と位置付け、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検討を行った結果、大きな課題に対応するものから順に掲げている。

#### 【1】女性職員のキャリアアップ支援

小規模な職場であるため、昇進ポストが限られるなかではあるが、女性が係長職や管理職に任用されることにより、女性職員にとってのロールモデルが出来上がり、キャリアアップに対するモチベーションの向上へと繋がる。そのため、以下のような取組により女性職員のキャリアアップ支援を行う。

##### 〈取組〉

- ・職員研修の重要性を再確認し様々な研修に積極的に参加できるよう職場の意識改革を行う。

##### 〈目標〉

これらの取組を通じて、令和7年度までに、係長職にある女性の割合を令和2年度実績（24.4%）より引き上げ25%以上にするとともに、管理的地位にある女性の割合を、令和2年度の実績（20.0%）を下回らないよう維持する。

#### 【2】女性職員の採用

多様化する住民ニーズに対応していくためには、政策の立案・作成において男性のみならず女性の視点を反映させ、さまざまな視点からのマネジメントを行う必要がある。

こうしたことから、職員の採用についてこれまでどおり試験機会の多様化を行うとともに、女性受験者拡大に向け職場の情報を積極的に公開していく。

#### 〈取組〉

- ・新卒職員の採用はもとより、社会人経験者を対象とした試験を行い、広く人材を求めていく。
- ・採用試験周知時に女性職員が活躍できる職場である旨のPRを検討する。

#### 〈目標〉

・これらの取組を通して、令和7年度までに女性職員の採用を平成28年度から令和2年度までの平均（48.3%）を下回らないよう維持する。

### 【3】育児休業等を取得しやすい環境の整備

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、全ての男性職員が取得できる子どもが生まれたときの配偶者出産休暇ならびに育児休業等について周知し、これら休暇等を取得することについて、職場の理解が得られるための環境づくりを行う。

#### 〈取組〉

- ・育児休業中の育児休業手当金の支給等、経済的な支援措置について対象職員に周知を行う。
- ・特別休暇の内容を周知するとともに、希望する職員が休暇を取得しやすい職場環境の整備に努める。

#### 〈目標〉

これらの取組を通じて、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇などの取得を促進する。

### 【4】年次休暇の取得の促進

職員がいきいきと活躍する組織となるためには、性別を問わず全ての職員が仕事と生活を調和できるワークスタイルが重要になってくる。また、余暇を楽しみ、仕事以外の様々な活動を通じて、職員自身が多様な価値観を得ることができ、多面的な視点から仕事を進めることができるようになる。そのために、以下のような取組により年次休暇の取得の促進を行う。

#### 〈取組〉

- ・年次有給休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。
- ・管理職自ら率先して年次休暇を取得する等、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努める。

#### 〈目標〉

これらの取組を通じて、平成32年度までに、職員の年次休暇の平均消化率を、令和2年実績（27.6%）から30%以上にする。

### 【5】時間外勤務の縮減

長時間の時間外勤務が継続することは、職員の心身の健康及び福祉に害を及ぼすことになる。また、仕事と生活の調和、職員の士気の確保、人材の確保等の観点からも時間外勤務の縮減に取り組むことの重要性はますます高まっている。そのため、以下のような取組を通じて時間外勤務の縮減に努める。

#### 〈取組〉 令和3年度より随時実施

- ・管理職のリーダーシップにより事務事業を見直し、恒常的な時間外勤務の縮減に努める。
- ・小学校の始期に達するまでの子を育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するため時間外勤務及び深夜勤務の制限の制度について周知する。

### 〈目標〉

これらの取組を通じて、令和7年度までに、時間外勤務の年間平均時間を令和2年度対比95%以内とするようにする。