
北広島市
女性活躍推進法に係る
特定事業主行動計画



The Ambitious City

—大志をいだくまち— HOKKAIDO 北広島市

1 はじめに

我が国における女性の就業率は、着実に上昇しています。しかしながら、就業を希望しているものの育児・介護等を理由に働いていない女性は、約 300 万人に上っており、出産・育児を理由に離職する女性は依然として多い状況となっています。また、管理職における女性の割合は 11.3%（平成 26 年）となっており、海外と比べても低い状況にあります。

このように、働く場面において、女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況を踏まえ、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるよう社会全体として取り組んでいくことが求められています。

一方、我が国は急速な人口減少局面を迎えており、将来の労働力不足が懸念されています。

こうした状況の中、「我が国最大の潜在力」である女性の力を最大限に発揮していくことが緊要な課題であるとして、「日本再興戦略」改訂 2014」において、女性の活躍推進の取組を着実に前進されるべく、民間事業者及び国・地方公共団体といった各主体が女性の活躍推進に向けて果たすべき役割を定める新たな法的枠組みの構築を検討することが盛り込まれました。

これをうけ、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的として、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が平成 27 年 8 月に制定されました。

この法律では、国や地方公共団体は特定事業主として行動計画を策定し、女性職員の活躍に向けた取組を推進することとされています。

こうしたことから、北広島市では、「北広島市女性活躍推進法に係る特定事業主行動計画」を策定し、仕事と家庭の両立を図るために必要な環境整備に努め、円滑かつ継続的な両立を可能にするための取組を進めていきます。

平成 28 年 4 月

北広島市長
北広島市議会議長
北広島市選挙管理委員会
北広島市代表監査委員
北広島市農業委員会
北広島市教育委員会
北広島市消防長
北広島市水道事業管理者

2 女性活躍推進法に係る特定事業主行動計画について

○本計画は、集中的・計画的な取組期間とされる平成 28 年度から平成 37 年度までの 10 年間のうち、前半にあたる 5 年間（平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日）を計画期間とする。

○本計画は、北広島市の各任命権者が共同で策定することとした。

○本計画の推進にあたっては、各所属における勤務形態や条件等を踏まえ実施することとする。

3 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、特定事業主行動計画推進委員会を設置し、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することとする。

4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性活躍推進法第 15 条第 3 項及び女性活躍推進法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、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。

《参考》全職員に占める女性割合

【平成 26 年度】 469 名 内女性職員 103 名 【女性割合：22%】

【平成 27 年度】 469 名 内女性職員 103 名 【女性割合：22%】

(1) 採用関係

現状分析

ア 採用した職員に占める女性職員の割合

【平成 27 年度】

(全職種)	17 名	内女性職員 4 名	【女性割合：23.5%】
(事務等)	12 名	内女性職員 3 名	【女性割合： 25%】
(消防)	4 名	内女性職員 0 名	【女性割合： 0%】
(保育士)	1 名	内女性職員 1 名	【女性割合：100%】

【平成 26 年度】

(全職種)	22 名	内女性職員 1 名	【女性割合：4.5%】
(事務等)	19 名	内女性職員 1 名	【女性割合：5.3%】
(消防)	3 名	内女性職員 0 名	【女性割合： 0%】

【平成 25 年度】

(全職種)	28 名	内女性職員 4 名	【女性割合：14.3%】
(事務等)	24 名	内女性職員 3 名	【女性割合：12.5%】
(消防)	3 名	内女性職員 0 名	【女性割合： 0%】
(保育士)	1 名	内女性職員 1 名	【女性割合：100%】

【平成 24 年度】(事務等のみ募集)

(事務等)	23 名	内女性職員 4 名	【女性割合：17.4%】
-------	------	-----------	--------------

【平成 23 年度】

(全職種)	13 名	内女性職員 1 名	【女性割合：7.7%】
(事務等)	11 名	内女性職員 1 名	【女性割合：9.1%】
(消防)	2 名	内女性職員 0 名	【女性割合：0%】

イ 採用試験受験者の女性割合

【平成 27 年度】

(全職種)	612 名	内男性 458 名、女性 154 名	【女性割合：25.2%】
(事務等)	534 名	内男性 394 名、女性 140 名	【女性割合：26.2%】
(消防)	63 名	内男性 62 名、女性 1 名	【女性割合： 1.6%】
(保育士)	15 名	内男性 2 名、女性 13 名	【女性割合：86.7%】

【平成 26 年度】

(全職種) 658 名 内男性 501 名、女性 157 名 【女性割合：23.9%】
(事務等) 570 名 内男性 413 名、女性 157 名 【女性割合：27.5%】
(消防) 88 名 内男性 88 名、女性 0 名 【女性割合：0%】

【平成 25 年度】

(全職種) 425 名 内男性 294 名、女性 131 名 【女性割合：30.8%】
(事務等) 389 名 内男性 272 名、女性 117 名 【女性割合：30.1%】
(消防) 20 名 内男性 20 名、女性 0 名 【女性割合：0%】
(保育士) 16 名 内男性 2 名、女性 14 名 【女性割合：87.5%】

【平成 24 年度】(事務等のみ募集)

(事務等) 358 名 内男性 273 名、女性 85 名 【女性割合：23.7%】

【平成 23 年度】

(全職種) 319 名 内男性 240 名、女性 79 名 【女性割合：24.8%】
(事務等) 292 名 内男性 213 名、女性 79 名 【女性割合：27.1%】
(消防) 27 名 内男性 27 名、女性 0 名 【女性割合：0%】

数値目標

- ア 平成 32 年度までの 5 年間の平均で、採用者の女性割合（全職種）を、過去 5 年間実績（平成 27 年度：23.5%、平成 26 年度：4.5%、平成 25 年度：14.3%、平成 24 年度：17.4%、平成 23 年度：7.7%）の平均（13.6%）より引き上げ、20%以上とする。
- イ 平成 32 年度まで、女性の採用試験の受験者割合（全職種）を、過去 5 年間実績（平成 27 年度：25.2%、平成 26 年度：23.9%、平成 25 年度：30.8%、平成 24 年度：23.7%、平成 23 年度：24.8%）の平均（25.5%）より引き上げ、毎年度 40%以上とする。
なお、消防については、別に毎年度 10%以上とする。

(2) 登用関係

現状分析

ア 管理的地位にある職員に占める女性割合（平成 27 年度）
(全職種) 72 名 内男性 65 名、女性 7 名 【女性割合：9.7%】

- イ、ウ 各役職段階に占める女性職員の割合（平成 27 年度）
（課長職） 54 名 内男性 47 名、女性 7 名 【女性割合：13%】
（主査職） 135 名 内男性 119 名、女性 16 名 【女性割合：11.9%】

数値目標

- ア 平成 32 年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成 27 年度実績（9.7%）より引き上げ、11%以上とする。
- イ 平成 32 年度までに、課長相当職の女性職員割合を、平成 27 年度実績（13%）より引き上げ、14%以上とする。
- ウ 平成 32 年度までに、主査相当職の女性職員割合を、平成 27 年度実績（11.9%）より引き上げ、15%以上とする。

(3) 仕事と家庭の両立関係

現状分析

- ア 男性職員の配偶者出産休暇取得率（平成 26 年度）
利用可能者 12 名 内 9 名利用 【取得率：75%】
- イ 男性職員の育児参加休暇取得率（平成 26 年度）
利用可能者 12 名 内 2 名利用 【取得率：17%】

数値目標

- ア 平成 32 年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得率を、平成 26 年度実績（75%）より引き上げ、100%とする。
- イ 平成 32 年度までに、制度が利用可能な男性職員の育児参加のための休暇の取得率を、平成 26 年度実績（17%）より引き上げ、50%とする。

(4) 長時間勤務関係

現状分析

- ア 職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間（平成 26 年度）

【全体】

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
22.7	23.4	16.4	20.7	13.2	20.8	17.5	18.6	16.7	21.5	20.4	24.4	236.4

(単位：時間)

【事務等】

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
26.9	23.5	20.4	23.4	16.1	21.3	19.5	18.7	14.9	20.5	23.2	28.6	257.1

【消防】

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
14.0	29.2	4.9	15.6	5.4	24.1	14.0	21.9	27.6	31.5	15.0	13.7	216.8

(単位：時間)

【保育士】

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
4.5	7.6	6.6	7.7	5.2	6.6	7.8	8.7	6.2	5.2	7.3	11.1	84.4

(単位：時間)

イ 年次休暇等の取得率（平成 26 年度）

（全体） 9.6 日

（事務職等） 9.5 日 （消防） 9.9 日 （保育士） 9.4 日

数値目標

ア 平成 32 年度までに、年間の平均超過勤務時間を、平成 26 年度実績（236.4 時間）より引き下げ、年間 200 時間とする。

イ 平成 32 年度までに、職員の年次休暇の平均取得日数を、平成 26 年度実績（9.6 日）より引き上げ、15 日以上とする。

5 女性職員の活躍の推進に向けた取組

4 で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

(1) 採用関係

ア 女性向け採用説明会を実施し、広く PR することで、より優秀な人材を取り込む。

(2) 育成・教育訓練

ア 女性職員を対象とする研修や外部研修（市町村国際文化アカデミー等）

への派遣を行う。

(3) 仕事と家庭の両立関係

- ア 全ての職員に対し、各種両立支援制度の周知を図るため、制度に関する情報をハンドブックにまとめ、常時閲覧できる状態にする。
- イ 各種両立支援制度の取得促進に向けて、課長・主査相当職等を対象にした研修を実施する。

(4) 長時間勤務関係

- ア 毎週水曜日を定時退庁日に設定するとともに、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する。
- イ 年次休暇取得目標（15日以上）の周知を、各職員へ徹底する。