

利尻富士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4月 1日

(平成29年7月10日)

(平成30年9月13日)

(令和元年9月18日)

(令和2年9月11日)

(令和3年7月30日)

利 尻 富 士 町
利 尻 富 士 町 議 会
利 尻 富 士 町 教 育 委 員 会
利 尻 富 士 町 選 挙 管 理 委 員 会
利 尻 富 士 町 監 査 委 員
利 尻 富 士 町 固 定 資 産 評 価 審 査 委 員 会

利尻富士町における女性職員の活躍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19条に基づき、利尻富士町、利尻富士町議会、利尻富士町教育委員会、利尻富士町選挙管理委員会、利尻富士町監査委員、利尻富士町固定資産評価審査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日から令和3年3月31日までの5年間とする。

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、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及び達成するための取組等

法第19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、利尻富士町、利尻富士町議会、利尻富士町教育委員会、利尻富士町選挙管理委員会、利尻富士町監査委員、利尻富士町固定資産評価審査委員会において、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、利尻富士町、利尻富士町議会、利尻富士町教育委員会、利尻富士町選挙管理委員会、利尻富士町監査委員、利尻富士町固定資産評価審査委員会において、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) 女性職員の登用推進

令和2年度までに、現行12.8%である女性職員の管理監督職員の割合を15%程度にする。

| | | |
|------------------------|---------------|---------|
| ・平成27年4月1日時点における管理職員数 | 16名（うち女性職員1名） | } 12.8% |
| ・平成27年4月1日時点における係長職職員数 | 23名（うち女性職員4名） | |
| ・平成28年4月1日時点における管理職員数 | 16名（うち女性職員1名） | } 12.5% |
| ・平成28年4月1日時点における係長職職員数 | 24名（うち女性職員4名） | |
| ・平成29年4月1日時点における管理職員数 | 16名（うち女性職員1名） | } 14.3% |
| ・平成29年4月1日時点における係長職職員数 | 26名（うち女性職員5名） | |
| ・平成30年4月1日時点における管理職員数 | 16名（うち女性職員1名） | } 15.8% |
| ・平成30年4月1日時点における係長職職員数 | 22名（うち女性職員5名） | |
| ・平成31年4月1日時点における管理職員数 | 17名（うち女性職員0名） | } 13.5% |
| ・平成31年4月1日時点における係長職職員数 | 20名（うち女性職員5名） | |
| ・令和2年4月1日時点における管理職員数 | 16名（うち女性職員1名） | } 17.1% |
| ・令和2年4月1日時点における係長職職員数 | 19名（うち女性職員5名） | |

【主な取組等】

- ・人事評価制度を活用し、男女問わず能力・実績に応じた職員の適材適所への配置や昇格昇任を目指す。
- ・職員の意欲と能力の把握に努め、男女間の偏りが無いよう配慮する。

(2) 年次休暇の取得促進

令和2年までに、職員の年次休暇平均取得日数10.0日（消化率25.6%）を15日（消化率38%）程度にする。

- ・平成27年 平均取得日数 10.0日（消化率25.6%）
- ・平成28年 平均取得日数 9.3日（消化率24.0%）
- ・平成29年 平均取得日数 10.2日（消化率26.4%）
- ・平成30年 平均取得日数 12.5日（消化率33.0%）
- ・令和元年 平均取得日数 10.8日（消化率28.4%）
- ・令和2年 平均取得日数 6.4日（消化率16.4%）

【主な取組等】

- ・年次休暇の取得目標を設定し、各職員に周知徹底を図る。
- ・事務事業の見直し等効率的な業務執行体制を整え、管理職員自らが率先して年次休暇を取得し、休暇を取得しやすい職場環境づくりに努める。

4 その他

今後も職員一丸となり、「仕事と生活の調和」（ワークライフバランス）のとれた職場環境づくりと「女性職員が活躍」できる職場づくりを行い、職員の能力を最大限に発揮できるよう推進し、さらには行政サービスの向上に繋げていきたい。