

えりも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

えりも町
えりも町議会
えりも町教育委員会
えりも町農業委員会
えりも町選挙管理委員会
えりも町公平委員会
えりも町代表監査委員

えりも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

えりも町長
えりも町議会議長
えりも町教育委員会
えりも町農業委員会
えりも町選挙管理委員会
えりも町公平委員会
えりも町代表監査委員

えりも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、えりも町長、えりも町議会議長、えりも町教育委員会、えりも町農業委員会、えりも町選挙管理委員会、えりも町公平委員会、えりも町代表監査委員が策定する特定事業主行動計画である。

1 目 的

平成 27 年 8 月に法が成立し、男女共同参画社会基本法の基本理念に則り、女性の職業生活における活躍の推進についての基本方針及び事業主の行動計画の策定、活躍を推進するための支援措置等について定めることとされました。これによって、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、ニーズの多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的としています。

また、女性の活躍推進について、次の 3 点を基本原則としています。

- ① 女性の職業生活における活躍に関する男女間の較差の実情を踏まえ、女性の採用、教育訓練、昇進等その他の職業生活に関する機会の提供及び活用を通じ、その個性と能力が十分に発揮できるように行われること
- ② 男女を問わず、家庭生活での役割を果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、円滑な両立が可能となること
- ③ 職業生活と家庭生活の両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

本町ではこれまで、職員が働く環境の整備について、事業主としての立場から次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画を策定し、仕事と子育てとの両立支援制度の整備や利用促進に努めてきました。

本計画では、育児や介護その他の家庭生活と職業生活の調和に必要な環境整備を図ること、人材の多様性を活かして政策の質や行政サービスを向上させるという総合的な視点から女性職員の活躍を推進し、男女を問わず、職員誰もがいきいきと働けるような職場環境を目指します。

2 計画期間

法は、平成 38 年 3 月末日までの時限立法ですが、本計画は前期の計画として、この期間のうち前半の期間である平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間を計画期間とします。

3 計画の策定主体及び対象者

この計画は、町長、町議会議長、町教育委員会、町農業委員会、町選挙管理委員会、町公平委員会及び町代表監査委員の各任命権者が、それぞれ任命した事務部局の職員を対象に、連名で策定したものです。

4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

(1) 女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

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、町長部局、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局において、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全部局で把握し、改善すべき事情について分析を行いました。

① 採用した職員に占める女性職員の割合

	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度
男性	3 人	4 人	6 人
女性	3 人	3 人	2 人
女性割合	50.00%	42.86%	25.00%

※職員全体に占める女性職員の割合 38.97%（平成 27 年 4 月 1 日現在）

② 男女の平均した継続勤続年数の差異（平成 27 年 4 月 1 日現在）

○ 職員全体 15 年

○ 男性職員 16年

○ 女性職員 13年

※平成27年4月1日に採用した職員を除く。

③ 職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間（平成26年度実績）

	職員1人当たりの時間外勤務時間	備考
4月	11.47時間	支給対象職員数 112人 (平成26年4月1日現在)
5月	6.57時間	
6月	5.87時間	
7月	5.73時間	
8月	5.12時間	
9月	3.87時間	
10月	4.78時間	
11月	5.99時間	
12月	7.46時間	
1月	6.68時間	
2月	7.84時間	
3月	8.98時間	
計	80.36時間（月平均6.70時間）	

④ 管理的地位にある職員に占める割合（平成27年4月1日現在）

○ 0.0%（課長職12人中、女性0人）

※一般行政職のみ

⑤ 各役職段階に占める女性職員の割合（平成27年4月1日現在）

等級	1級	2級	3級	4級	5級	6級
女性割合	54.17%	42.86%	18.18%	60.00%	33.33%	0.00%

※3級以上に占める女性職員の割合22.39%（67人中15人）

⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成26年度実績）

○女性：100%、男性：0%

⑦ 男性の配偶者出産休暇取得率及び取得日数

○男性：100%（平成27年1月～12月実績）

取得者4人 平均2日0時間（4人中4人取得）

- ⑧ 男性の育児参加休暇取得率及び取得日数
○男性：0%（平成27年1月～12月実績）
取得者0人 平均0日0時間（4人中0人取得）

(2) 女性の活躍推進に向けた目標

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。

この目標は、町長部局、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局において、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。

なお、本町では人事管理については、全部局を一体的に町長部局で行っており、今回策定する目標については、全部局を一体的に目標策定するものとする。

【全部局】

- ① 平成32年度までに、係長相当職以上にある職員に占める女性割合を、25%以上にする。（平成27年4月1日現在の実績22.39%）
- ② 平成32年度までに、制度が利用可能の男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得割合を平成27年実績より引き上げる。
- ③ 平成32年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、平成26年度実績月平均6.70時間を、月平均6.0時間以下にする。

5 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組

4の女性職員の活躍の推進に向けた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、町長部局、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局において、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。

【全部局】

- ① 組織として、女性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べく、研修（外部研修を含む。）への参加推進及び推奨を行う。

- ② 組織として、男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げ、育児休暇制度の周知徹底を図る。
- ③ 組織として、毎週水曜日の定時退庁日（ノー残業デー）趣旨及び内容について、引き続き周知徹底を図る。
- ④ 組織として、職員が抵抗を感じることなく年次休暇を取得できるよう及び職員が学校行事への出席等、子育てに関連した年次休暇取得の申出をしたときは、積極的に取得させるよう努める。