

大江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31日
大江町長
大江町議会議長
大江町教育委員会委員長
大江町農業委員会会長
大江町選挙管理委員会委員長
大江町代表監査委員

平成27年9月4日付けで、女性はその個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍することを通じて、豊かで活力ある社会の実現を目指す「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。）が施行され、これに基づく特定事業主行動計画の策定が自治体に義務付けられました。

本町では、過去と比較すると職員総数に対する女性職員の割合や役職に就く比率も高くなっているものの、出産や育児、介護等でキャリアの中断や時間的制約を受けることもあり、持っているスキルや能力を十分に発揮できないことも懸念されます。行政を取り巻く環境が厳しさを増すなか、現有体制をもって複雑化した行政課題や住民ニーズに的確に対応していくためには、男女の別・世代を問わず職員個々人がそれぞれの役割を担い、資質を高めていくことが不可欠です。

ついては、女性の活躍を促進するための数値目標を設定した「大江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。）を策定し、職員のワークライフバランス（仕事と生活の調和）の実現とともに、女性がいきいきと活躍できて互いに支え合う職場体制を確立し、組織全体の活性化と組織力を高めていくことを目指します。

なお、本計画は、法第15条に基づき各任命権者である大江町長、大江町議会議長、大江町教育委員会委員長、大江町農業委員会会長、大江町選挙管理委員会委員長、大江町代表監査委員が連名で策定するものです。

1. 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。

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、大江町特定事業主行動計画推進連絡会議を設置し、本計画の見直し、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こととする。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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府令（平成27年内閣府令第61号）第2条に基づき、町長事務部局、議会事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局において、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。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、町長事務部局ほか各部局において、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おり、各任命権者全てを合計した目標としている。

①管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

平成 27 年 4 月 1 日現在、課長級及び課長補佐級の管理的地位にある女性職員は 0 人だが、平成 33 年度までにその割合を合計で 20%以上にする。

課長級（管理職）			課長補佐級			合計		
男	女	計	男	女	計	男	女	計
9 人	0 人	9 人	8 人	0 人	8 人	17 人	0 人	17 人

②各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

主査級及び係長級の女性職員の割合を、平成 33 年度までに次のようにする。

	平成 27 年 4 月 1 日現在	平成 33 年度までの目標
主査級	37%	40%以上
係長級	30%	35%以上

③職員一人あたりの各月ごとの超過勤務時間

平成 27 年度における職員一人あたりの各月の平均超過勤務時間は以下のとおりで、年間では 80.7 時間（月平均 6.7 時間）となっている。本計画期間内の各年度においては、これをベースとして下回ることを目標とし、災害発生等の理由でやむを得ず上回る場合でも、プラス約 10%の 90 時間の範囲内に納まるよう対策を講じるものとする。

過去 1 年の結果		4 月	5 月	6 月	7 月	8 月
職員一人あたり平均時間		7.3	10.5	8.4	5.2	5.7
9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
7.3	8.1	6.1	4.8	5.8	4.3	6.2

※選挙及び地域の魅力見つけ隊活動に関する分を除く。管理職のほか、出向・育児休業・休職中等の職員はカウントしない。

④採用した職員に占める女性職員の割合

過去 5 年の男女別の採用人数は以下のとおりで、女性職員の割合は合計で 38.9%となっている。本計画期間内においては、この水準を維持するよう努めるものとする。

	27 年度	26 年度	25 年度	24 年度	23 年度	合計
男	2 人	2 人	1 人	4 人	2 人	11 人
女	0 人	1 人	0 人	4 人	2 人	7 人
計	2 人	3 人	1 人	8 人	4 人	18 人

⑤男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成 27 年度の男女別の育児休業取得率及び平均取得期間は以下のとおりとなっている。引き続き女性職員の取得率の目標を 100%とし、平均取得期間もこれを上回ることを目標とする。男性職員については、取得率 10%、平均取得期間 30 日を上回ることを目標とする。

	育児休業取得率	平均取得期間
男	—	—
女	100 %	161 日

※対象は平成 27 年度中にかけて取得した 5 人。平均取得期間はトータルの日数としている。

4. 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

3. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、町長事務部局ほか各部局において、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。

①管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

- ・従来は、女性職員の配属先及びポストも窓口業務や福祉関連業務等に固定化・狭小化していたが、平成 28 年度からは将来的に事業課や企画財政部門等にも積極的に登用することを念頭におき、その育成も兼ねた人事配置を行う。
- ・引き続き、市町村職員研修協議会や市町村アカデミー等が主催する研修に派遣し、研鑽を積ませるとともに自己啓発を促す。

②各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

- ・男女間の差別なく能力評価と成果に基づいた人事考査を行い、各役職にも積極的に登用する。
- ・課及び係間での男女構成比の偏りを是正し、将来的に女性職員が所属しやすい環境を整える。

③職員一人あたりの各月ごとの超過勤務時間

- ・職員間の連携と協力体制を確立し、引き続き事務事業執行の効率化と簡素化を図る。
- ・一部の係・職員に勤務が偏ることのないよう対策を講じ、健康管理にも十分配慮する。
- ・毎週火曜日・木曜日の一斉定時退庁の取り扱いを徹底する。
- ・業務手順のマニュアル化、書類・データの整理整頓等、日常からの業務改善を求めていく。

④採用した職員に占める女性職員の割合

- ・採用試験募集要領や町ホームページに若手女性職員の声や仕事の紹介記事を掲載するなどして、女性が活躍できる職場であることを PR する。
- ・給与待遇面での男女格差がないことや育児休業をはじめとする各種休暇、充実した福利厚生制度があることを周知する。

⑤男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

- ・ 出産を控えている女性職員及び配偶者が出産予定の男性職員に対して、総務課で仕事と家庭を両立させるための各種支援制度を説明し、利用促進を図る。
- ・ 育児休業取得期間の前後において、同僚職員のサポートを強化するとともに復帰のための環境づくりを進め、取得するに抵抗のない職場の雰囲気醸成する。
- ・ イクメン・イクボス宣言など、男性職員の子育てを組織として奨励していく。