

上ノ国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

上ノ国町

上ノ国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

上ノ国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を、次のように定める。

平成28年3月3日

上ノ国町長
上ノ国町議会議長
上ノ国町教育委員会
上ノ国町選挙管理委員会
上ノ国町監査委員
上ノ国町農業委員会
上ノ国町水道事業

上ノ国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。）第15条に基づき、上ノ国町長、上ノ国町議会議長、上ノ国町教育委員会、上ノ国町選挙管理委員会、上ノ国町監査委員、上ノ国町農業委員会、上ノ国町水道事業が策定する特定事業主行動計画である。

1 目的

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律では、以下を基本原則として、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としており、本町においても女性の職業生活における活躍の更なる推進を図るものである。

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

2 計画期間

本計画期間は、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。

3 対象職員

本計画は、上ノ国町定数条例第2条に規定する職員を対象とする。

ただし、臨時的任用職員、非常勤職員については、適用されない制度等もあることから本計画から除くこととする。

なお、対象職員の勤務形態、勤務環境、取扱業務等については、職種や勤務場所等により各々違いがあるが、各任命権者及び所属長は、職場の実情に応じて本計画の具体的な取組みの推進に努めるものとする。

4 具体的な内容

(1) 長時間勤務に関する取組み

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の仕事と家庭のバランスの実現が不可欠である。中でも長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となる者である。

時間に制約のある職員を含むすべての職員が十分な能力を発揮できるよう、男女を通じて長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの生産性を高め、組織の競争力を高めることにも貢献するものであることから、これまでの価値観・意識を大きく改革するとともに、職場における仕事の抜本的な改革を進める。

① 超過勤務の縮減

- ア 会議・打合せについては、効率的な運営に努めるとともに定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図るなど業務の見直しを進める。
- イ 各職場の業務内容、業務量の分析を進める中で、適正な人員配置に努める。
- ウ 人事担当課は、各職場の超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して管理職等に報告し、管理職等の超過勤務に関する認識の徹底を図ります。
- エ 管理職に対し、定時退庁を所属職員に促すよう周知・指導し、全職員が退庁しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。
- オ ノー残業デー（水曜日）の周知徹底を行うとともに、定時退庁を促し、水曜日は職員の家庭、育児に親しめる日とします。

①の取組みを通じ、各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指針に定める上限目安時間の360時間の達成に努める。

(2) 育児・家事・介護等をしながら活躍できる職場環境の取組み

仕事と家庭の両立支援制度の導入は進んでいるものの、職員が当該制度を利用しながら仕事と家庭のバランスを実現しつつ職場において活躍していくためには、いまだに障害がある場合も多い。

職場では、育児・家事・介護等の家庭責任のために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい風土がある。これからの急速な少子高齢化の時代においては、男女ともに、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加する。また、男性が家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性職員自身の職業能力の形成にとっても有用なものと考えられる。このため、管理的地位にある職員等に対する意識啓発のための取組みや男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の取得促進等により、男性職員の家庭生活への関わりを推進すること、男女を問わず両立支援制度の利用時、育児休業等の取得中や復帰後の各段階を通じて職員の状況に応じたきめ細かい対応や配慮を行うこと等により、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備する必要がある。

① 妊娠中及び子育て中の職員に対する配慮

- ア 職員の母性保護、母性健康管理及び仕事と子育ての両立支援の観点から設けられている業務軽減等の措置、特別休暇、育児休業など、各種制度の周知徹底を図る。また、出産費用の給付等経済的な支援措置についても、併せて周知する。
- イ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担見直しを行うものとする。また、妊娠中または出産後1年以内の職員から請求があった場合には、業務軽減等の措置を図る。

② 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ア 父親となる職員が、子どもの出生時に、連続5日間の休暇（特別休暇と年次休暇の組み合わせ）を取得できるように、職場環境の整備を図る。
- イ 父親となる職員が取得できる、配偶者出産休暇、育児参加休暇及び育児休業等について周知を図り、これらの休暇等の取得を促進する。また、これらの休暇等の取得について、職場における理解が得られるための環境の整備を図る。

②の取組みを通じ、男性職員の育児参加休暇の取得率の目標値を、平成32年度に50%とする。

③ 育児休業を取得しやすい環境の整備

- ア 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度、取得手続及び経済的支援について説明を行う。
- イ 男性職員に対しては、配偶者の産後8週の期間における短期の育児休業等の取得について管理職が積極的に促すことにより、男性職員の子育て参加に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成する。
- ウ 課内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時職員等による適切な代替要員の確保を図る。
- エ 育児休業中の職員の有無など、各職場の状況に配慮した人事運用を行う。
- オ 育児等を行う職員のための早出・遅出勤務制度の実施に向けた調査・検討を行う。
- カ 育児短時間勤務の対象の拡大に向けた調査・検討を行う。

①から③の取組みを通じ、育児休業の取得率の目標を、平成32年度に男性10%、女性100%とする。

④ 休暇の取得の促進

- ア 育児時間や子の看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対し、100%取得できる職場の雰囲気醸成を図る。
- イ 年次休暇の取得率の低い課の管理職からヒヤリングを行い意識啓発に努める。
- ウ 安心して休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。
- エ 国民の祝日や他の休暇と併せた年次休暇の取得及び家族の誕生日や子どもの学校行事等における年次休暇の取得促進を図る。

○平成27年年次有給休暇取得(付与日数20日の者)

部 署	平均取得日数	消化率 (平均取得日数/20日)
総務課	12.3日	61.5%
施設課	13.7日	68.5%
水道課(下水道G含む)	19.8日	99.0%
農林課(農業委員会)	11.9日	59.5%
水産商工課	6.5日	32.5%
住民課	11.2日	56.0%
住民課(保育所)	9.8日	49.0%
財政課	13.0日	65.0%
保健福祉課	13.8日	69.0%
出納室	9.9日	49.5%
議会事務局	15.2日	76.0%
選挙管理委員会(監査委員)	6.1日	30.5%
教育委員会	10.6日	53.0%
合 計	12.0日	60.0%

④の取組みを通じ、平成27年の年次有給休暇取得日数、平均12日から平成33年に20日の年次有給休暇のうち、平均14日(70%)以上を目指します。

(3) 女性職員の登用推進に向けた取組み

女性職員の登用を阻害する要因として、家事・育児による時間制約により十分な職務経験ができないこと、職域の狭さなどが考えられる。

女性職員の登用を図るために、職域拡大等による多様な職務機会の付与や、能力・意欲向上のための計画的な育成の支援に努めることが重要である。

また、職員の採用については、公平平等な評価に基づき職員を採用していますが、公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう努める。

○平成27年度部署別男女職員数（職員数94人：平成28年3月1日現在） 単位：人

区 分	分		男性職員		女性職員	
	職員数 計	管理職 計	職員数 (専門・現業職員数)	管理職 (専門・現業職員数)	職員数 (専門職)	管理職 (専門職)
総務課	10	4	9	4	1	
施設課	9	3	9 (3)	3 (1)		
水道課	3	2	3	2		
農林課(農業委員会)	6	2	6	2		
水産商工課	6	4	6 (1)	4 (1)		
住民課	21	4	7	3	14 (12)	1 (1)
財政課	8	3	6	3	2	
保健福祉課	14	4	7 (2)	2	7 (7)	2 (2)
出納室	3	2	3	2		
議会事務局	2	1	2	1		
選挙管理委員会	1	1	1	1		
教育委員会	11	4	10 (3)	3	1	1
合 計	94	34	69 (9)	30 (2)	25 (19)	4 (3)

上表中、()内専門職員とは、技師、保健師、社会福祉士、理学療法士、保育士、栄養士、学芸員、また、現業職員とは、学校用務員を指します。

○平成27年度職種別職員数

区 分	職員数	男性数	女性数	職 種
事務職員	66人	60人	6人	
専門職員	26人	7人	19人	土木技師2名・建築技師1名・水産技師1名・保健師5名・社会福祉士1名・理学療法士1名・保育士13名・栄養士1名・学芸員1名
現業職員	2人	2人	0人	学校用務員2名

○職員の女性割合（平成28年3月1日現在）

全職員数	うち女性	女性職職員比率
94人	25人	26.6%

○女性職員採用の占める割合

年 度	H24. 4. 1	H25. 4. 1	H26. 4. 1	H27. 4. 1
採用職員数	4人	2人	2人	6人
女性職員数	1人	1人	0人	4人
採 用 率	25.0%	50.0%	0.0%	66.7%

職員の採用については、公平平等な評価に基づき職員を採用していますが、採用者に占める女性の割合を30%以上とするよう努めます。

○平成27年度管理職登用率

管理職数	男性管理職数	登用率	女性管理職数	登用率
34人	30人	88.2%	4人	11.8%
	(28人)	(82.4%)	(1人)	(2.9%)

上表中、()内は専門職員の管理職を除く数値です。

女性職員の管理職登用率は、14%を目指します。
(専門職員の管理職を除く登用率は、5%を目指します。)