

女性活躍推進法

大間町特定事業主行動計画

- 大 間 町 長
- 大 間 町 議 会 議 長
- 大間町選挙管理委員会委員長
- 大 間 町 監 査 委 員
- 大間町農業委員会会長
- 大間町教育委員会委員長

平成28年3月

大 間 町

大間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

大間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 条に基づき大間町長、大間町議会議長、大間町選挙管理委員会委員長、大間町監査委員、大間町農業委員会会長、大間町教育委員会委員長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

- (1) 組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務課が中心となり各機関が共通の認識の上で取り組むための体制を整える。
- (2) 本計画の内容を公表するとともに、全職員に対して周知する。
- (3) 本行動計画に定めた目標の達成に向けて機関全体で取り組み、策定又は変更した行動計画については適切な方法で職員に周知し、資料の配布や研修の実施等により意識啓発を行う。
- (4) 本行動計画の実施状況については、年度ごとに把握した結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

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に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、大間町長部局、大間町議会事務局、大間町選挙管理委員会事務局、大間町監査委員会事務局、大間町農業委員会事務局、大間町教育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い、そ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。

- (1) 採用した職員に占める女性職員の割合
近年、女性職員の採用割合については 20%以上となっているので現状維持とする。
- (2) 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）
男女に差異はないが、男女共に定年まで勤務することを目標とする。
- (3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
職員の 1 年間の超過勤務時間数について、上限目安時間の 360 時間を超えていない（1 人当たり平均超過勤務時間数は 12.5 時間）ので現状維持に努める。また、業務内容によって偏りがないように努める。
- (4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
現在女性職員の管理職は 0%であるため、計画期間内で 3%以上を目指す。
- (5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
当町は、役職段階にある職員に占める女性職員の割合が行政職に関して、1 級（主事）3.8%、

2級（主査）5.8%、3級（主任主査・係長）0%、4級（主幹・課長補佐）9.6%、5級（副参事・課長）1.9%、6級（参事）0%となっている（平成27年度給与実態調査より）。これまでの採用形態からばらつきがあるものの、最近の採用は女性の占める割合が20%以上となっているので、各役職段階における割合については、管理職の割合を前述で述べたように10%を目標にし、その他については現状維持に努める。

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

当町では、女性職員の育児休業取得率は100%であるが男性職員は0%である。計画期間内での達成率を女性職員は現状維持の100%とし、男性職員は10%を目標にする。

期間については、男女共に1年間の取得期間を目標にする。

(7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

当町の男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率は、30%となっている。計画期間内での達成率を50%として、平均取得日数5日を目標にする。

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り組み及び実施期間

3で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取り組みを実施する。

なお、この取り組みは、大間町長部局、大間町議会事務局、大間町選挙管理委員会事務局、大間町監査委員会事務局、大間町農業委員会事務局、大間町教育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である。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

ホームページ、広報での募集を継続し、ホームページ等で人事・給与等の様々な情報を掲載する。

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

年次休暇、特別休暇、休業制度の活用を促進する。

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

各職員の業務量の平準化を図るとともに、偏りがあるようであれば職員の業務分担の見直しや配置等を検討する。

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

平成28年度より、女性職員の意識改革を図るために様々な研修参加の案内等を充実させ実施する。

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

平成28年度より、各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成28年度より、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援、男性の育児休業取得の促進に向けて職員の意識改革に努める。

(7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

平成28年度より、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進を行う。