

遠軽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

遠 軽 町

1 計画策定の趣旨

近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっている現状に鑑み、「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。）が平成27年9月4日に施行された。

遠軽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は、法第15条に基づき、各機関が策定する特定事業主行動計画である。

女性が仕事と家庭を両立できるよう環境の整備を進めるとともにキャリア形成を図り、その能力を遺憾なく発揮できる仕組みを構築することで行政が直面する様々な課題の解決を主導する人材の層を厚くし暮らしやすい社会づくりを目指す。

また、女性のみならず、男性も意識の変革を図ることで、職員全員が多様な生き方や働き方を選択し、健康で豊かな生活を送ることのできる「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」を実現するため、本計画を策定する。

2 計画の期間

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 計画の対象

町、議会、農業委員会、選挙管理委員会、監査委員、公平委員会、公営企業管理者及び教育委員会（以下「各機関」という。）とする。

4 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務部総務課を担当として、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・評価等を行うものとする。

5 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、各機関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。

※ 法17条に基づく女性職業選択に資する情報の公表を兼ねるものとする。

【公表日：平成28年5月13日】

現状分析

(1) 新規採用職員

区分	平成28年度	平成27年度	平成26年度	平成25年度	平成24年度
男性	8人	9人	3人	3人	4人
女性	4人	2人	3人	3人	2人
計	12人	11人	6人	6人	6人

(2) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区分	平成28年度		平成27年度	
		うち女性職員		うち女性職員
部長等	6人	0人	6人	0人
課長等	28人	0人	29人	0人
主幹等	31人	5人 (16.1%)	29人	4人 (13.8%)
係長	74人	21人 (28.4%)	76人	20人 (26.3%)
小計 (監督職以上)	139人	26人 (18.7%)	140人	24人 (17.1%)
担当	119人	46人 (38.7%)	118人	46人 (39.0%)
合計	258人	72人 (27.9%)	258人	70人 (27.1%)

(3) 有給休暇の取得状況

区分	平成26年	平成25年	平成24年
平均取得日数	9.4日	9.4日	10.7日
うち女性職員	11.1日	10.7日	12.6日
取得率	24.2%	24.0%	27.5%
うち女性職員	28.5%	27.7%	32.3%

(4) 育児休業の取得状況

区分	平成26年度	平成25年度	平成24年度
男性職員	0人(対象3人)	0人(対象3人)	0人(対象1人)
女性職員	1人(対象1人)	2人(対象2人)	1人(対象1人)

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、各機関において、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、共通した目標として位置付けるものとする。

数値目標

(1) 新規採用職員

職員の採用に当たっては、性別を問わず募集し試験を実施しており、今後も引き続き性別を問わず職員の採用を行う。

(2) 女性職員の割合

平成32年度までに監督職に占める女性職員の割合を20%以上にするよう努める。

(3) 有給休暇の取得

平成32年度までに有給休暇の取得率を平均35%以上にするよう努める。

(4) 育児休業の取得

現在、女性職員の育児休業の取得率は100%であるため、今後も引き続き100%の維持に努めるとともに、男性職員の取得を促す。

6 女性職員の活躍に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

前記5で掲げた目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、各機関における共通した取組として位置付けるものである。

(1) 研修制度を活用し女性職員の意識改革に努めるとともに、平成28年度から実施する人事評価等を有効に活用し、適材適所の人事、適正な人員配置、女性の登用に取り組む。

(2) 妊娠中や出産後1年を経過しない職員及び小学校就学の始期に達するまでの子供を養育している職員に対する深夜勤務及び時間外勤務の制限に配慮するものとする。

(3) 有給休暇及び育児休業の取得は、子育て中の職員にとって大切な時間となるだけでなく、職員の健康管理、職務に対する能率向上にも寄与することから、取得しやすい環境づくりに努める。