

穴水町特定事業主行動計画

平成28年3月策定

穴 水 町

穴 水 町 議 会

穴水町教育委員会

穴水町農業委員会

< 目 次 >

I	策定の趣旨	2
II	計画期間	3
III	計画の推進体制	3
IV	計画の公表	3
V	取り組みの概要	4
1	子育てがしやすい勤務環境の実現に向けて	4
(1)	職員の勤務環境の向上	4
(2)	育児休業を取得しやすい環境の整備	4
(3)	時間外勤務の縮減	5
(4)	休暇の取得の推進	5
2	女性が活躍できる勤務環境に向けて	6
(1)	女性採用の拡大	6
(2)	柔軟な人事管理	6
VI	女性の活躍に関する状況と分析	7
1	在職者に占める女性職員の割合及び女性管理職比率	7
2	採用試験応募者に占める女性の割合及び採用職員女性比率	8
3	役職段階における女性の割合	8
4	職員の継続勤務年数	9
5	部門別女性職員比率	9

I 策定の趣旨

急速な少子高齢化の進行や家庭及び地域の取り巻く環境が変化しているなかにおいて、社会全体が次世代育成に向けた対策に取り組むことが求められてきました。国、地方公共団体及び企業等が一体となって対策を進め、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を図るため、10年間の時限立法として平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置付け、一事業主としての立場から、職員が仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の整備等を盛り込んだ「特定事業主行動計画」を策定し、計画に沿った様々な取り組みを実施するよう求められてきました。

しかしながら、少子化の進行は歯止めが効かず、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取り組みの必要があるとして、平成37年3月31日まで法律の期限が延長されました。

また、女性の社会における活躍推進の取組みを着実に前進させるため、平成27年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定され、この法律においても、国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置付け、一事業主の立場から、女性職員の活躍推進に向けて問題点を把握し、改善に向けて目標を達成するため「特定事業主行動計画」を策定するよう義務付けられました。

そこで、今般、一層の職場環境の向上や職員の仕事と生活の調和を目指し、次世代育成支援対策法による特定事業主行動計画と女性活躍推進法による特定事業主行動計画を一体的とした「穴水町特定事業主行動計画」を策定することとしました。

Ⅱ 計画期間

次世代育成支援対策推進法第8条において5年を1期としており、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）が平成37年度までの時限立法であることから、穴水町特定事業主行動計画においては、平成33年3月31日までを前期計画期間とし、見直し等を経て平成38年3月31日までを後期計画期間とする。

年度	H27	H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34	H35	H36	H37	
法の 時限	次世代育成支援対策推進法											
		女性の職業生活における活躍の推進に関する法律										
本計画 の期間		前期計画期間					後期計画期間					

Ⅲ 計画の推進体制

次世代育成支援対策及び女性の活躍推進に向け、関係各課との連携を図り、計画の内容を効果的に実施するため、職員に対して本計画の周知を図り、着実な推進に努める。

Ⅳ 計画の公表

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、行動計画に基づく毎年度の取り組みの主な実施状況については公表するものとする。

V 取り組みの概要

1 子育てがしやすい勤務環境の実現に向けて

(1) 職員の勤務環境の向上

① 妊娠中及び出産後における配慮

ア 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度についての周知を図る。

イ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。

ウ 妊娠中の職員に対しては、深夜勤務及び時間外勤務を配慮する。

② 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

ア 子どもの出産時における父親の2日間の特別休暇の周知を図る。

イ 父親となる職員が休暇を取得できるように、職場の環境づくりを行う

ウ 男性も育児休業、育児短時間勤務又は部分休業を取得できることについての周知等、育児休業を取得することについて職場の環境づくりを行う。

(2) 育児休業を取得しやすい環境の整備

① 育児休業等の周知

ア 育児休業等に関する制度の周知徹底を図る。

イ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。

ウ 育児休業期間中の育児休業手当金の支給等経済的な支援措置について周知を行う。

② 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰への支援

ア 育児休業中の職員に対してスムーズな職場復帰の実現のため業務の情報等を随時提供するものとする。

イ 自治研修センター等で実施される研修等に希望する職員には受講をさせる。

【育児休業取得】

・女性職員 100%維持に向けた取組みを推進します。

・男性職員 期間中において1人以上の取得を目指します。

※過去10年における女性の取得率100%

過去10年における男性の取得職員数1名

(3) 時間外勤務の縮減

① 深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知

小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限するよう努める。

② 事務の簡素合理化

職員一人一人が日頃より業務の効率的な遂行と業務の簡素化に努めるとともに、所属長による業務の適正な配分と計画的な業務の遂行を行う。

③ ノー残業デーの実施

毎月19日は「県民育児の日」であることから、当町においても定時退庁の日と設定しており、職員の仕事と子育ての両立推進の意識を職場全体で喚起することとする。

④ 時間外勤務を縮減する意識の啓発等

ア 総務課において、特に超過勤務の多い職員がいる場合には、当人からヒアリングを行い、勤務状況及び健康状態の把握をするものとする。また、所属長は、状況を改善するための措置を講じるよう努めるものとする。

イ 超過勤務の常態化が起これないよう、職員一人ひとりが、退庁しやすい職場の雰囲気作りに努めるものとする。

(4) 休暇の取得の促進

① 年次有給休暇の取得の促進

ア 各課において計画的な年次休暇の取得促進を図る。

イ ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間等において連続休暇の取得や家庭、学校及び地域の行事の参加のための休暇取得の促進を図る。

② 子どもの看護のための特別休暇の取得促進

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、当該休暇を希望する職員が取得しやすい職場環境を整備する。

【休暇取得】

・平均10日以上を取得を目指します。

※平成26年の平均取得日数6.9日

平成27年の平均取得日数7.7日

2 女性が活躍できる勤務環境に向けて

(1) 女性採用の拡大

① 女性職員の採用

新規職員の採用については、性別に捉われない公正平等な職員採用を実施する。

【職員採用】

平成23年度から平成27年度の採用試験からの採用者に占める女性の割合は44.4%と約半数となっていることから計画期間内においても公平公正な採用基準のもこの水準の維持に努めます。

② 女性職員の管理職登用

女性職員の管理職登用については、積極的な推進を図り、行政施策における女性の参画の拡大に努める。

【管理職比率】

平成27年4月1日現在において職員数に占める女性職員数の割合は41%となっているものの管理職（課長補佐以上）の女性比率は2.9%となっていることから、今後段階的に女性の管理職の割合を増やし計画最終年度における課長級の女性比率5%以上、課長補佐以上の女性比率10%を目指します。

(2) 柔軟な人事管理

① 人材育成の推進

女性職員の多様な働き方に関するセミナーやキャリア支援研修の参加に努める。

② 人事配置の公平化

職員一人一人の能力を把握し、先入観や偏見に囚われない男女間差別のない人事配置を推進する。

【職員配置】

平成27年度の部門別職員配置において、概ね各部門に女性職員が配置されており、計画期間においても個人の能力に配慮した人事配置に努めます。

VI 女性の活躍に関する状況と分析

1 在職者に占める女性職員の割合及び女性管理職比率

【一般部門】

年 度	H23	H24	H25	H26	H27	平均値
職 員 数	136	131	129	126	117	127.8
女 性 職 員 数	55	56	56	53	48	53.6
女 性 職 員 比 率	40.4%	42.7%	43.4%	42.1%	41.0%	41.9%
管 理 職 職 員 数	44	41	38	35	34	38
女 性 管 理 職 職 員 数	2	3	3	2	1	2.2
女 性 管 理 職 比 率	4.5%	7.3%	7.9%	5.7%	2.9%	5.8%

【病院部門】

年 度	H23	H24	H25	H26	H27	平均値
職 員 数	141	145	139	143	142	143.6
女 性 職 員 数	102	103	101	103	104	104
女 性 職 員 比 率	72.3%	71.0%	72.7%	72.0%	73.2%	72.4%
管 理 職 職 員 数	19	19	18	18	17	18.2
女 性 管 理 職 職 員 数	13	12	11	10	10	11.2
女 性 管 理 職 比 率	68.4%	63.2%	61.1%	55.6%	58.8%	61.5%

一般部門においては過去5年間においても女性職員比率が40%を下回ることなく、病院部門においては、職業上女性の多い職場であり70%を超える女性職員比率となっており、全体として比較的に女性が活躍しやすい職場となっていると考えられる。しかしながら、管理職職員比率については一般部門において10%を上回ることがない状況であり、女性の行政施策への参画が弱いと考えられる。

2 採用試験応募者に占める女性の割合及び採用職員女性比率

年 度	H23	H24	H25	H26	H27	平均値
応 募 者 数	19	19	17	20	16	18.2
女 性 応 募 者 数	7	8	9	4	3	6.2
女 性 応 募 者 比 率	36.8%	42.1%	52.9%	20.0%	18.8%	34.1%
採 用 職 員 数	5	4	4	1	4	3.6
女 性 採 用 職 員 数	1	3	2	1	1	1.6
女 性 採 用 職 員 比 率	20.0%	75.0%	50.0%	100%	25%	44.4%

職員採用については、女性応募者比率 5 年間平均 34.1%の中、44.4%の女性採用職員比率を示すなど男女差別のない公平公正な採用を進めていると考えられる。

3 役職段階における女性の割合（平成 27 年 4 月 1 日現在）

役 職 名	課長 局長	参事	課長補佐 次長	主幹	係長	主任	主事 主事補
職 員 数	16	1	17	1	42	16	19
女 性 職 員 数	0	0	1	0	25	10	7
女 性 職 員 比 率	0.0%	0.0%	5.9%	0.0%	59.5%	62.5%	36.8%

職員の役職段階においては、課長級の女性比率が 0%となっている。しかしながら係長・主任の女性比率が 50%を超えており、計画的な職員教育を進めていくとともに、家庭状況等に配慮した人事制度の構築を図るなどの取り組みにより管理職（課長補佐・次長以上）の女性比率が向上していくと考えられる。

4 職員の継続勤務年数（平成27年4月1日現在）

	性別	勤続年（平均）	男女差
一 般 部 門	男性	19年5カ月	1年3ヶ月
	女性	18年2ヶ月	
病 院 部 門	男性	15年0ヶ月	3年2ヶ月
	女性	18年2ヶ月	

一般部門においては、継続勤務年数の男女差が少なく、病院部門においても、看護師等の早期退職があるものの女性の継続勤務年数が男性の継続勤務年数を上回っているなど、職場全体でも比較的女性が活躍しやすい職場となっていると考えられる。

5 部門別女性職員比率（平成27年4月1日現在）

部 門	議 会	総 務	税 務	民 生	衛 生	労 働
職 員 数	2	33	10	10	10	1
女性職員数	0	13	4	6	6	0
女性職員比率	0.0%	39.4%	40.0%	60.0%	60.0%	0.0%

部 門	農林水産	商 工	土 木	教 育	水 道 下 水 道	国保事業 介護事業
職 員 数	7	5	8	14	7	10
女性職員数	2	0	2	7	1	7
女性職員比率	28.6%	0.0%	25.0%	50.0%	14.3%	70.0%

部門別人事配置については、概ね各部門に女性職員が配置されており、性別の特性を活かしつつ、性別による先入観や偏見に囚われていない人事配置が出来ており、女性が活躍しやすい職場の土台が形成されているものと考えられる。