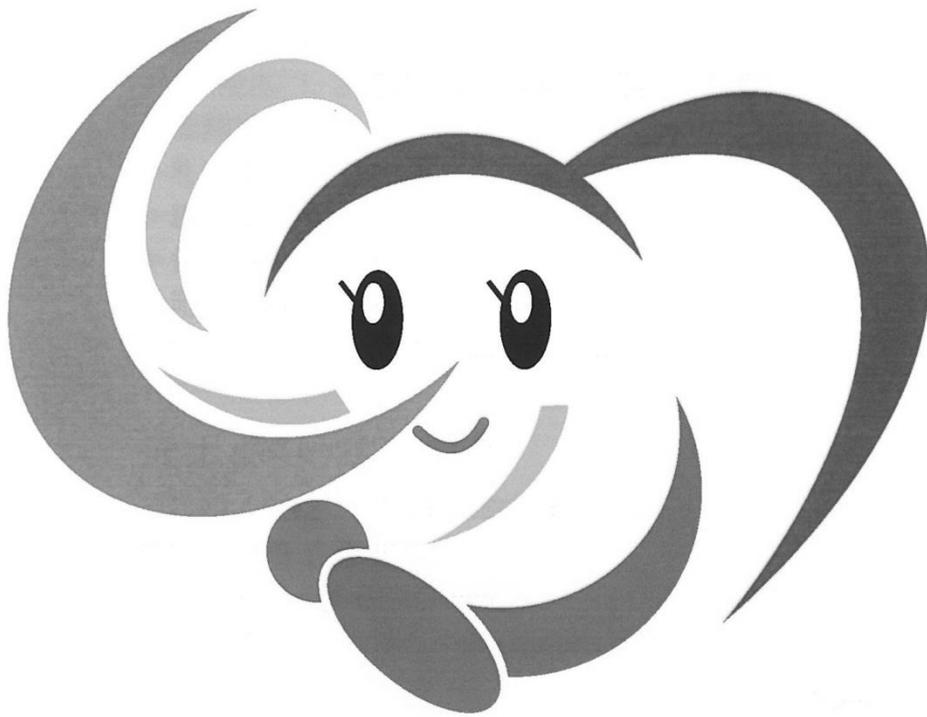


女性活躍推進法に係る 特定事業主行動計画



幕 別 町 長

幕別町議会議長

幕別町代表監査委員

幕別町選挙管理委員会

幕別町農業委員会

幕別町教育委員会

平成 28 年 3 月

1 はじめに

平成27年9月4日、「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」といいます。）が公布されました。

この法律では「自らの意志によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが重要である。」とし、「女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、豊かで活力のある社会を実現する。」ことを目的としています。

幕別町においても、女性活躍推進法の規定を受け、「女性活躍推進法に係る特定事業主行動計画」を策定するものです。

2 計画期間

平成28年度から平成32年度までの5年間を前期行動計画、平成33年度から平成37年度までを後期行動計画の期間とします。

3 状況把握及び分析の期間及び時点

期間をもって状況把握する項目については平成26年度を、時点をもって把握すべき項目については平成26年4月1日を、その期間及び時点としています。

4 具体的な内容

(1) 女性職員の採用割合と継続勤続年数の男女差

平成 26 年度における採用者は、採用者総数 14 人のうち、男性 8 人、女性 6 人で、採用者全体に女性の占める割合は、42.9%でした。

今から 10 年前、平成 18 年に旧忠類村と合併して以降、当町においての女性の職員の割合は増加傾向にあります。

また、幕別町における全職員の平均在職年数 19.7 年のうち、男性は 19.9 年、女性は 18.3 年でした。

本町においては、公平公正な職員の採用を実施していますが、採用時の配置についても、これまで以上に男女間での偏りがないように努め、女性職員がその能力が十分に発揮し活躍できるよう、職員個々が経験を積み重ねることができるような人事異動や人事配置に配慮していきます。

(2) 時間外勤務の状況

平成 26 年度決算における時間外勤務の状況については、年間通しての 1 人当たりの時間外勤務時間数は平均で 228 時間でした。過度な時間外勤務は、職員の健康管理はもとより、職員のワークライフバランスの観点からも好ましいものではないと考えることから、本町においては、前期計画の最終年には、第 4 次行政改革大綱推進計画に掲げる 1 人当たりの年間時間外勤務時間数 180 時間を目標に、定例的・恒常的な事務処理のマニュアル化を進めることや、NO 残業デーにはグループウェアや庁舎内放送で周知を行なうなどの取組を進めていきます。

(3) 管理職に占める女性の割合・各役職段階の職員の女性の割合

全職員数 232 人中、管理職（部長職、課長職、主幹職）は、平成 26 年 4 月 1 日時点で 46 人でしたが、うち女性は 3 人（課長職 2 人、主幹職 1 人）で管理職全体に占める女性の割合は、6.5%となっています。

先ほども触れておりますとおり、合併後の女性職員数の割合は増加傾向にあり、管理職及び係長職の割合においても、平成 18 年の合併時にはいなかった女性管理職も、平成 26 年度には 6.5%となっており、平成 18 年 4 月に 23.0%だった女性の係長職も、26.1%になっています。

今後においても、男女を問わず、本人の意欲と能力に基づく任用に積極的に取り組んでまいります。

(4) 男性の育児参加と男女別の育児休業等の取得率

平成 26 年度中の育児休業の取得者は 3 人おりました。うち 1 人が新たに育児休業の取得要件を満たし、育児休業に入ったところですが、本町においては、育児休業を取得したのはすべて女性職員で、これまでも男性職員の取得実績はありませんでした。

育児休業は子が 3 歳に達するまで取得することができますが、平成 26 年度中に取得した育児休業の平均期間は 18 か月でした。

また、幕別町においては、父親になる職員が、子どもの出生時に休暇を取ることができる制度が二つあります。一つは配偶者出産休暇、もう一つは育児参加休暇です。

配偶者出産休暇については、平成 26 年度中に子どもの生まれた男性職員の取得率は 100%でしたが、取得できる日数（3 日以内）に対し、平均で取得した日数は 2.5 日でした。

育児参加休暇については、配偶者の出産予定日の8週前から出産後8週間の間に、小学校就学前の子を養育する際に取得することができます。この休暇については、平成26年度中の取得実績はありませんでした。

本町においては、グループウェアの活用により育児休業等の制度の周知を図り、職場全体の意識改革や、男性が育児休業を取得しやすい雰囲気醸成するなどして、前期計画期間における育児休業取得率を、女性は引き続き100%を、男性は10%を目標に取り組むものとします。

5 おわりに

今後、少子高齢化が進んでいく社会において、職員が、家事や育児、介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ないことが想定されます。職場における性別役割分担意識を解消し、家事・育児・介護等を職員自身の経験値として身につけていくことは、女性職員のみならず、男性職員にとっても有益なことです。

本町では、性別や年代にとらわれることなく、全職員が自分のライフステージにあわせて、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）のとれた生活ができる職場づくりをめざし、この計画に沿って行動し、実施状況について分析をし、幕別町のホームページにおいて公表していくこととします。