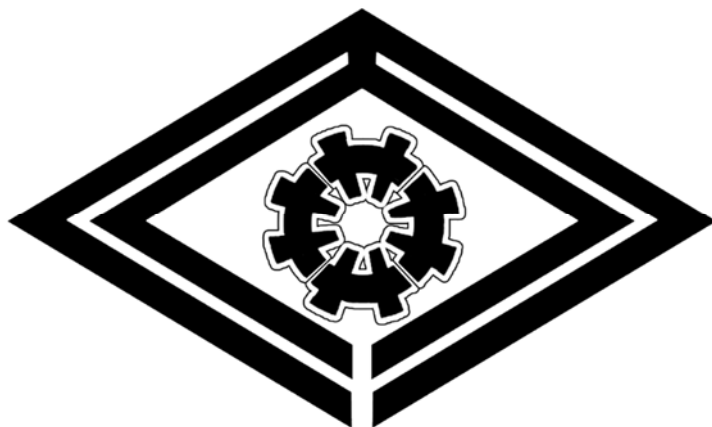


江差町における女性職員の活躍の 推進に関する特定事業主行動計画



江差町長
江差町議会議長
江差町教育委員会
江差町選挙管理委員会
江差町代表監査委員
江差町農業委員会

江 差 町

1 行動計画の背景及び趣旨

人口減少社会を迎える中で、我が国の持続的成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、最大の潜在力である「女性の力」の発揮が不可欠である。「女性の力」の発揮は、企業活動、行政、地域社会等の現場に多様な視点や創意工夫をもたらすとともに、社会の様々な課題の解決を主導する人材の層を厚くし、女性のみならず、すべての人にとって暮らしやすい社会づくりに繋げる必要がある。

平成24年12月に発足した第2次安倍内閣以降、「すべての女性が輝く社会」の実現を政府の最重要政策の一つと位置付け、成長戦略の一環として経済界を始め各界各層を広く巻き込んで取組を進めてきたところである。

その結果、国民の間での機運がこれまでになく高まっており、日本社会は明らかに変わり始めている。更には、平成27年8月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案（以下「女性活躍推進法」という。）が成立し、国や地方公共団体、企業が取組が加速することが期待される中で、この機を逃さず、これまでの延長にはない新たな発想で、国を挙げた取組として、女性活躍の取組を加速させる必要がある。

北海道においても、男女平等参画の推進施策なども含め、女性の活躍の視点から再構築した「北海道における「女性の活躍支援」の方向性」を踏まえ、北海道女性活躍推進計画を策定し、各構成機関・団体等と連携しながら、オール北海道で取組の推進に努めることとされている。

このような認識の下、当町においても、女性活躍推進法の基本方針を勘案して、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画となる「江差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。）を策定し、事業主である地方公共団体の機関として、女性活躍の取り組みを加速させる必要があり、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、当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こととする。

なお、本計画は女性活躍推進法第15条に基づき、江差町、江差町議会、江差町教育委員会、江差町選挙管理委員会、江差町代表監査委員、江差町農業委員会が策定する特定事業主行動計画である。

2. 計画期間

本計画期間は、平成28年度から平成32年度までの5年間とする。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

当町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、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・評価等について関係部署と連携し、必要に応じて協議等を行うこととする。

４．女性職員の活躍の推進に向けた状況把握

女性活躍推進法第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（以下「内閣府令」という。）第２条に基づき、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した。

（１）職員の年齢構成（平成 27 年 4 月 1 日現在）

	～20 歳代	30 歳代	40 歳代	50 歳代	計
全 体	27 人	21 人	36 人	19 人	103 人
うち女性	8 人	9 人	15 人	8 人	40 人
女性の割合	29.6%	42.8%	41.7%	42.1%	38.8%
全体に占める 職員割合	26.2%	20.4%	35.0%	18.4%	100%

職員全体に占める年齢構成では、30 歳代及び 50 歳代の職員が少ない。女性の割合については、30 歳代以上は 40 %を超えているが、20 歳代は、約 30 %となっている。それぞれの年代が平均した採用構成が望まれる。

（２）年次有給休暇取得率（一人当たり）

	平成 25 年	平成 26 年	平成 27 年	平均
付与日数	37.7 日	38.5 日	37.4 日	37.9 日
消化日数	9.0 日	8.4 日	8.1 日	8.5 日
消化率	23.56%	22.01%	21.73%	22.43%

過去 3 ケ年の一人当たりの有給休暇消化日数 8.5 日となっており、年度による差異はない。しかしながら、課別の有給休暇消化日数を見ると、バラツキがあることも事実であり、有給休暇消化に向け各機関が共通の認識で取得率向上に向け取り組まなければならない。

（３）職員に占める女性職員の割合

	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平均
全 体	106 人	102 人	103 人	103.7 人
うち女性	38 人	38 人	40 人	38.7 人
女性の割合	35.8%	37.3%	38.8%	37.3%

女性の割合は、おおむねバランスよく構成されていることから、引き続き男女構成比を勘案しながら、採用することとする。

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	平成 27 年度		
	課長職	主幹職	管理職計
全 体	14 人	9 人	23 人
うち女性	2 人	4 人	6 人
女性の割合	14.3%	35.3%	26.1%

管理的地位にある女性登用の割合を分析すると、現業部門（保育士・支援員など）の女性職員が多く占めているため、数年後の管理的地位にある女性の割合は低下すると見込まれる。

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

	平成 27 年度		
	課長職	主幹職	係長職
全 体	14 人	9 人	34 人
うち女性	2 人	4 人	11 人
女性の割合	14.3%	35.3%	32.3%

管理的地位における女性登用の割合は、数年後には低下すると見込まれるが、年齢構成を分析すると係長職に登用する職員は増加すると見込まれる。

(6) 男女別の育児休業取得率

	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平均
男 性	0%	0%	0%	0%
女 性	100%(2 名)	100%(1 名)	100%(1 名)	100%

女性職員の育児休業取得率は、100%を占めている一方で、男性職員の育児休業取得率は 0%になっており、男性の育児休業等を取得しやすい環境を整備する必要がある。

5. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

これまでに行った分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、当町として具体的な目標を設定する。

- 1) 計画的・効率的な業務の推進と職員の健康保持や子育て環境の充実のため、定時退庁の推進と時間外勤務を少なくする意識啓発に努めるとともに、時間外勤務の目標を次のとおり設定する。また、年次有給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とともに、国民の祝日や他の休暇と併せた年次有給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有給休暇の取得促進を図る。

項 目	目標数値
時 間 外 勤 務 の 縮 減	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（月 30 時間）の達成に努める。
有 給 休 暇 取 得 率 の 向 上	平成 27 年の年次有給休暇取得日数、平均 8.5 日から平成 32 年に平均 10 日 (25%) 以上の達成に努める。

- 2) 女性職員のキャリア形成に向けて適正にあった指導・育成を行うため、年代別や役職別に北海道市町村職員研修センターで実施する管理能力研修・指導能力研修・コーチング研修などに積極的に参加を呼びかけることで、女性職員の管理的役職などの登用を図る。なお、職員採用については、公平平等な評価に基づき職員を採用することとされており、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こととし、女性職員の構成割合を 37.3%程度とする。

	目標数値				
	課長職	主幹職	管理職計	係長職	総計
全 体	14 人	12 人	26 人	34 人	60 人
うち女性	2 人	3 人	5 人	11 人	16 人
女性の割合	14.3%	25.0%	19.2%	32.3%	26.7%

- 3) 妊娠中はストレスや過度の業務における胎児への影響、出産は母体の衰弱が著しい時期であり、職場での配慮や配偶者の積極的な役割分担が求められる。特に男性職員は、家庭生活（家事・育児など）への関わりを積極的に推進することは、女性職員のキャリアアップに繋がることや継続就業など、女性の活躍推進に資するものである。このため、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

囲気を職場全体で構築する。

項 目	目 標 数 値
配 偶 者 出 産 休 暇	男性職員 1 0 0 %
育 児 休 業	男性職員 1 0 % 女性職員 1 0 0 %
看 護 休 暇	男性職員 5 0 % 女性職員 1 0 0 %

6. 女性活躍の推進のために

本計画の実施に当たっては、これまで記載した目標に対する取組の進捗状況を適宜確認・分析しながら、女性職員の活躍を推進しなければならない。そして性別に捉われることなく、職場全体がいきいきとし働きやすい職場環境を整備しなければならない。

加えて、本計画に記載していない事項でも女性職員が活躍できる環境整備・制度・支援を充実させながら、積極的に職場（各機関）でサポートできる体制を推進する。