

## ●佐々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 1 日

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

- I. はじめに
- II. 計画期間
- III. 計画の推進体制
- IV. 計画の基本方針
- V. 女性職員の活躍の推進に向けた具体的な取り組みと目標
  1. 女性職員の推移について
  2. 出産・育児について
  3. 家庭生活と仕事の調和（ワークライフバランス）について

### I. はじめに

佐々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、佐々町長、佐々町議会議長、佐々町選挙管理委員会、佐々町代表監査委員、佐々町教育委員会、佐々町農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。以上の任命権者のもとで仕事をしているすべての職員を対象としています。

今般、複雑・高度化する市民のニーズに、限られた人材と厳しい財政状況のもとで応えていくことは決して容易ではありません。そのためにはこの計画に対しての取り組みを通して職場環境を見直し、女性の活躍推進という一側面にとらわれることなく男女相互の理解を深めることで、より意思疎通の図りやすい職場づくりを目指し業務の効率改善を目指します。

男性も、女性も、職員一人ひとりがこの計画を自分自身に関わることととらえ、お互いを助け合い支え合っていきましょう。

## Ⅱ. 計画期間

計画の期間は、平成28年4月1日から平成38年3月31日までの10年間とします。またこの計画期間でも、平成28年4月1日から平成33年3月31日までを前期、平成33年4月1日から平成38年3月31日までを後期の計画期間とし5年ごとに計画の内容について検討・点検・評価を行い、必要があると判断される場合は計画の修正等を行うものとします。

## Ⅲ. 計画の推進体制

本町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、佐々町男女共同参画推進会議設置要綱における男女共同参画推進幹事会において本計画に基づく取り組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行い、その結果必要があると判断された場合には計画の修正を行うこととします。また支援の状況や取組については管理職員や職員に対して、適宜相談・情報提供等を実施します。

なお、この行動計画に基づく取り組みの実施状況を人事行政の運営等状況の公表と合わせて毎年公表いたします。

## Ⅳ. 計画の基本方針

佐々町においては女性活躍推進が「女性を優遇する」という意味合いになることなく、家庭と仕事の関わり合いのなかで男女平等の権利と責任をもち、そのうえでお互いの理解を深め、高め合うことを目指します。そのため女性に限定することなく全職員の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の実現を本計画の重点目標とします。

また、計画の推進状況を客観的に確認するため、設定可能な項目については、平成37年度を最終目標達成年次とする数値目標の設定をしています。

## V. 女性職員の活躍の推進に向けた目標とその取り組み

### 1. 女性職員の推移について

佐々町の現状として、一般部門における過去5年の職員数に占める女性職員数は全体と比較し例年3割程度となっております。また、女性管理職員比率は全管理職中約14%ですが、一般事務の分野では平成27年度現在0名となっております。今後少しずつ勤続年数の男女差がなくなることによって、女性の管理職員比率も高くなると考えられます。また、昨今の多様化する住民ニーズに対応していくには、政策の立案、決定において女性の視点を反映することは重要です。

#### 【取り組み】

- ① 女性職員の積極的な登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともに、各種研修制度の積極的利用・案内を通して女性職員が前向きに自分のキャリアを考え、能力を開発し生き生きと仕事に取り組んでいくために、キャリアアップを支援します。また、仕事と家庭生活の両立への支援を必要とする職員に対し、各所属内での業務分担をできる限り考慮します。
- ② セクシャルハラスメント・マタニティハラスメントなどすべてのハラスメント防止のため、ハラスメントの相談窓口の周知徹底を行います。万一ハラスメントに起因する問題が生じた場合には適切に対応し、ハラスメントの防止及び排除のための措置を行い、職員の利益の保護及び職務の能率の向上を図ります。

### 2. 出産・育児について

本町の女性職員の育児休業取得率は現在100%ですが、男性職員の育児休業については佐々町でこの制度を取り入れてから平成27年度までにいまだに実現できておりません。育児休業を取得することで、本人にとってのマイナスの要因となることのないような取扱いに努めることをはじめ、その前後の協力体制の整備に努めます。また男女問わず育児休業の取得をサポートする各所属の理解や協力等が得られるよう職場環境の改善と意識の啓発を進めます。

## 【取り組み】

- ① 出産や育児にかかる制度の周知について  
平成 28 年度から、出産を控えているすべての男女に対し、各種両立支援制度（育児休業、休暇制度、時間外勤務の制限など）の積極的周知に努め、取得を促します。
- ② 育児休業前後の体制について  
平成 28 年度から、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰を実現するための研修や、所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行います。また、産前・産後休暇及び育児休業を経た職員に対して職員研修の機会を提供し、女性のキャリア形成支援に向けた取り組みを強化します。
- ③ 男性職員の育児に対する意識啓発について  
「育児は女性がするもの」といった固定的な性別役割分担意識など、働きやすい環境を阻害する諸要因を解消するための意識啓発に努めます。また平成 28 年度から、組織として男性職員の育児参画を進めるよう努めます。
- ④ 男性職員の育児休業等の取得促進について  
育児休業・育児休暇は配偶者の就業の有無や育児休業取得の有無にかかわらず誰でも取得することができます。可能な範囲で夫婦の話し合いの下、子育ての役割分担を行い、希望する男性職員が育児休業・育児休暇を取得できるよう、職場全体でバックアップしていきます。

## 【目標】

- ・平成 37 年度までに、男性職員の育児休業を取得する職員を 1 人以上にします。
- ・平成 37 年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、または育児参加のための休暇の取得割合を 20%以上にします。

### 3. 家庭生活と仕事の調和（ワークライフバランス）について

時間外労働を前提とした働き方は女性職員が家事・育児等の家庭生活を営みつつ、職場でのプレッシャーに追われることとなり、仕事のうえで評価され活躍することを困難にするものであり、家庭か仕事の二者択一を迫る原因となりうることもあります。また、共働き世帯等の増加により、今後ますます男性の家事育児への参加が重要視されると考

えられます。そのためには個人だけでなく全職員の時間外労働の是正に対する意識改革が必要です。職員全体で協力し定時退庁を心がけ家庭生活への参加を増やすとともに、余暇の充実を図り、豊かな生活を過ごすことができるよう、働きやすい職場の実現を目指します。

### 【取り組み】

- ① 平成 28 年度から、管理職員が部下の時間外勤務状況を把握し、特定の職員のみが時間外勤務をすることがないように指導するとともに早期退庁を勧奨するような組織づくりを行います。
- ② 平成 28 年度から、各所属において、職員の業務分担の見直しを定期的に行い、必要があれば各職員の業務量の平準化を図ります。
- ③ 職員間の業務に関する情報共有を図り所属間の「横の繋がり」を見直すことで、他職員への支援・協力を積極的に行います。
- ④ 平成 28 年度から、年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図ります。また安心して職員が年次休暇の取得がしやすいよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。

### 【目 標】

- ・平成 37 年度までに、年に 200 時間以上超過勤務を行う職員の割合を、平成 26 年度の実績（14%）より引き下げ、10%以下にします。
- ・平成 37 年度までに、職員の年次休暇の平均取得率を、25%以上にします。
- ・平成 37 年度までに、年次休暇を 25%以上取得する職員の割合を 5 割以上にします。