

三戸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
三 戸 町 長
三 戸 町 議 会 議 長
三 戸 町 教 育 委 員 会
三 戸 町 代 表 監 査 委 員
三 戸 町 選 挙 管 理 委 員 会 委 員 長
三 戸 町 農 業 委 員 会 会 長

1 目的

「三戸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。）が成立したことを受け、法第 15 条に基づき、三戸町女性職員が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的として策定するものである。

2 計画期間

法は平成 28 年 4 月 1 日から平成 38 年 3 月 31 日までの時限立法である。本計画は、前半の 5 年間である平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までを計画期間とする。

3 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、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数値目標及び目標達成のための取組等

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、町長部局、議会事務局、教育委員会事務局、監査委員事務局、選挙管理委員会、農業委員会事務局において、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。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し、その達成のため、それに対する取組を実施する。

なお、この目標及び取組は、本町の機関において、一体的に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をもとに、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

○数値目標及び目標達成のための取組

目標 1：女性職員のキャリアアップ支援について

《 現在の状況 》

管理職の女性の割合：一般行政職（平成26年4月1日現在）

管理職数	うち女性	割合
13人	4人	30.8%

各役職段階の職員の女性の割合：一般行政職（平成26年4月1日現在）

参事級	課長級	課長補佐級	班長級
0%	33.3%	5.6%	17.2%

平成 26 年 4 月 1 日時点年代別職員数（一般行政職）

年代	男	女	女性の割合
50代	16人	5人	23.8%
40代	25人	2人	7.4%
30代	23人	9人	28.1%
20代	13人	5人	27.8%

女性管理職を増やすにはその前提として班長・課長補佐の経験が必要となります。しかし、過去の採用数の不均衡により、班長と成り得る世代の女性職員の割合が極端に少ない現状があり、班長級に登用できないことから管理職への登用が進まないという問題があります。そのため、以下のような取組により、キャリアアップ支援を行います。

【取組】平成 28 年度から随時実施

- ・青森県自治研修所の選択研修等の情報提供を行い、積極的参加を促す。
- ・男女いずれか一方に偏らない事務配分等の均衡確保など、双方が働きやすい環境を整備する。

目標：これらの取組を通じて、女性管理職となるための資質向上を図ります。

目標2：男性職員の育児休業等の取得の促進

《 現在の状況 》

男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成26年度）

区 分	女 性	男 性
取得率	対象者なし	0%

男性の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率・平均取得日数（平成26年度）

区 分	配偶者出産休暇	育児参加休暇
取得率	50%	0%
平均取得期間	0.5日	0日

家族において、最も大きなライフイベントである出産への父親の関与は、家族に安心感と充実感を与えます。また、配偶者である女性のキャリアアップや継続就業等女性の活躍推進に資するものであることから、以下の取組により、男性職員の育児休業等の取得の促進を行います。

【取組】平成 28 年度から随時実施

- ・育児休業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対象職員に周知を行う。
- ・特別休暇（出産後の配偶者を支援するため全ての男性職員が取得できる配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇）について周知するとともに、希望する職員が休暇を取得しやすい職場環境の整備に努める。

目標：平成 32 年度までに育児休業を取得する男性職員の実績をつくる。
また、平成 32 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、育児参加休暇の取得割合を80%以上にする。