

東峰村特定事業主行動計画

平成28年4月
東 峰 村
東 峰 村 議 会
東 峰 村 教 育 委 員 会

東峰村における特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第8条及び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）第15条に基づき、東峰村長、東峰村議会議長、東峰村教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とする。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備

本村では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、東峰村特定事業主行動計画推進委員会を設置し、本計画の策定・変更、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うものとする。

3. 数値目標及び目標達成のための取り組み及び実施時期

◆女性職員の活躍等に関する状況把握

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第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年内閣府第61号）第2条に基づき、村長部局、村議会事務局、教育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。

①採用した職員に占める女性職員の割合

各年度採用者	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
男性	0	0	1	1
女性	0	0	1	0
合計	0	0	2	1

平成28年度採用者は 男性1名 女性1名 計2名

②一般職職員における女性の割合（平成27年度）

区分	職員数	うち女性	女性職員比率
計	53人	17人	32.1%

③平均した勤続勤務年数の男女の差異 (単位：年)

	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
男性	22.66	23.29	23.14	23.10
女性	20.55	21.47	21.17	20.50
差	2.11	1.82	1.97	2.60

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）

区分	管理職員数	うち女性	女性職員比率
計	15人	3人	20%

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）

区分	課長	課長補佐	係長	主査	主事等
職員数	8	7	11	12	15
女性	1	2	5	3	6
比率	12.50%	28.57%	45.45%	25.00%	40.00%

⑥職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（平成27年度）

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
5.4	7.4	6.1	5.7	4.2	5.1	10.6	9.2	5.7	7.5	9.6	3.9

⑦職員一人当たりの有給休暇取得日数（平成27年）

区分	職員	男性	女性
日数	12.06日	12.28日	10.82日

⑧男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

【男性】	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
対象者	1	0	1	2
取得者数	0	0	0	0
率	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
期間	0日	0	0	0

【女性】	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
対象者	1	0	0	0
取得者数	1	0	0	0
率	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%
期間	1年4か月	0	0	0

⑨男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率と平均取得日数

【配偶者出産休暇】	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
対象者	1	0	1	2
取得者数	1	0	0	2
率	100.00%	0.00%	0.00%	100.00%
取得日数	3日	0	0	3日

【育児参加休暇】	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
対象者	1	0	1	2
取得者数	0	0	0	1
率	0.00%	0.00%	0.00%	50.00%
取得日数	0	0	0	5日

◆女性職員の活躍の推進に向けた目標

当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次の通り目標を設定する。なお、この目標は全部局における共通した目標として位置づけ、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 家事・育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

- ・平成32年度までに、育児休業を取得する男性職員を1人以上にする
- ・平成32年度までに、制度が利用可能な男性職員の全員が、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇を取得できるよう制度の周知に努める。

(2) 長時間勤務関係

- ・平成32年度までに、年360時間以上超過勤務を行う職員の割合を、ゼロにする。(平成27年度の割合 2.5%)
- ・平成32年度までに、年次休暇の平均取得日数を13日以上にする。

(3) 管理的地位への女性職員の登用

- ・平成32年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を25%以上にする。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

3. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。なおこの取組は、全部局における共通した目標として位置づけ、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 家事・育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

- ・平成28年度より、組織として男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げる。
- ・平成28年度より、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、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等)の周知を図り、活用促進に努める。

(2) 長時間勤務関係

- ・平成28年度より、業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図る。
- ・平成28年度より、おおむね4半期ごとの休暇計画を作成し、計画的な年次休暇の取得促進を図る。
- ・平成29年度より、ワーク・ライフ・バランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間あたりの生産性を重視した人事評価を実施する。

(3) 管理的地位への女性職員の登用

- ・平成28年度より、女性職員を人事・財務・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。
- ・平成28年度より、課長・課長補佐・係長の各役職段階における人材確保を念頭に置いた人材育成を行う。