

吉岡町特定事業主行動計画

(平成28年度～平成32年度)

平成28年3月

吉 岡 町

吉岡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
吉岡町長
吉岡町議会議長
選挙管理委員会
代表監査委員
農業委員会
教育委員会

吉岡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、吉岡町長、吉岡町議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会、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年間とします。また、この計画に掲げる目標については、平成32年度時点の達成目標であり、個別の具体的な取組については、計画目標を達成するために平成32年度までに取組む内容を掲げています。なお、この計画目標の達成状況については、年度毎に進捗管理を行うとともに、必要に応じて計画の見直しを行うこととします。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

吉岡町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を効果的に推進するため、吉岡町特定事業主検討委員会を設置し、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・評価等について協議を行うこととします。

3. 女性職員の活躍推進に向けた数値目標

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。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、町長部局、吉岡町議会事務局、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会、教育委員会（以下「町長部局等」という。）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結果。当該課題分析の結果、女性の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

なお、この目標は、町長部局等において、それぞれの女性職員の職業生活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、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

1. 平成32年度までに、採用者に占める女性割合を、平成26年度の実績（33%）より17%以上引き上げ、5割以上にします。
2. 平成32年度までに、女性の採用試験の受験者数を、平成26年度実績の13人より1人引き上げ、受験者数に占める女性割合を50%以上にします。
3. 平成32年度までに、管理的地位にある職員に占める女性の割合を、平成26年度の実績（4%）より15%以上引き上げ、19%以上にします。
4. 平成32年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を4%以上にする。
5. 平成32年度までに育児休業制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇取割合を10%以上にする。
6. 平成32年度までに、月30時間以上超過勤務を行う職員の割合を、平成26年度実績（6.5%）より3%以上引き下げ、3.5%以下にする。
7. 平成32年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、平成26年度の実績（8.8時間）から45%以上縮小し、月5.0時間以下にする。
8. 平成32年度までに職員の年次休暇の取得率を、平成26年度の実績（26.4%）より12%以上引き上げ、38%以上にする。
9. 平成32年度までに、年次休暇を25%以上取得する職員の割合を7割以上にする。

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、町長部局等において、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結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

1. 平成28年度より、出産を控えている全ての男女に対し、管理職員（又は人事担当課）による面談を行い、各種両立支援（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進やキャリアプランに関する助言を行う。
2. 平成28年度より、育児休業等の両立支援制度を利用したことによって、昇格・昇任に不利益とならないよう取扱いを見直す。
3. 平成29年度より、男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施する。
4. 平成28年度より超過勤務の縮減に向け、人事異動のタイミングに合わせて町長から全職員向けのメッセージを発信する。
5. 平成29年度より新たに金曜日を定時退庁日に設定するとともに、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する。
6. 平成30年度より、モデル部局において、職員の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とともに、取組の結果も踏まえ、対象部局の拡大について検討を行う。
7. 平成29年度より、年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。

8. 平成30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、時間当たりの生産性を重視した人事評価を行う。

(以上)