

和気町女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画

平成28年3月

和 気 町

和気町女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画

平成28年4月1日 策定

和 気 町 長
和 気 町 議 会 議 長
和 気 町 教 育 委 員 会
和気町選挙管理委員会
和気町代表監査委員
和 気 町 農 業 委 員 会

我が国は急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念されている中で、国民のニーズの多様化やグローバル化に対応するためにも、人材の多様性を確保することが不可欠となっており、女性の活躍の推進が重要と考えられます。このような我が国の状況を踏まえ、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、地方公共団体の女性の活躍推進に関する責務等を定めた『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律』（以下、「法」という。）第15条に基づき、和気町長、和気町議会議長、和気町教育委員会、和気町選挙管理委員会、和気町代表監査委員、和気町農業委員会が策定す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。）です。

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年間とします。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

- ① 女性職員の活躍に関する「管理職員や一般職員に対する研修・講習・情報提供等」を実施します。
- ② 「啓発資料の作成・配布等」により、行動計画の内容を周知徹底します。
- ③ 女性職員の活躍に関する職員の意識向上や、職場環境の整備を図ります。
- ④ 本計画の実施状況について調査を行い、職員のニーズを踏まえて、その後の対策・計画の見直し等を図ります。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び達成するための取組

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、町議会事務局、町教育委員会事務局、町選挙管理委員会事務局、町代表監査委員事務局、町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ます。

(1) 女性の役職における整備

【目 標】

平成32年度までに、係長相当職から部局長相当職に占める職員の女性割合を平成26年度の実績（14%）より6%以上引き上げ20%以上にします。

【主な取り組み】

女性職員の管理職登用について、積極的に推進し行政施策における女性の参画の拡大に努めます。

能力や適性を公正に判断したうえで女性職員を係長相当職以上に登用し、活躍に向けた職場づくりを推進します。

また、女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置します。

○職員全体での女性の占める割合（一般行政職）（平成26年4月1日現在）

	総 数（人）	女性職員数（人）	割 合（%）
職員全体	107	28	26.17

○女性職員の係長相当職以上に占める割合（一般行政職）（平成26年4月1日現在）

役 職	総 数（人）	女性職員数（人）	割 合（%）
部局長相当職	5	0	0.00
課長相当職	21	0	0.00
課長補佐相当職	12	4	33.33
係長相当職	31	6	17.24
係長相当職以上	69	10	14.49

（小数第3位を四捨五入）

(2)女性の採用者数における整備

【目 標】

平成 32 年度までに、採用者の女性割合を、平成 26 年度の実績（42%）より 8%以上引き上げ、50%以上にします。

○女性職員採用の占める割合（一般行政職員）

年度	H24. 4. 1	H25. 4. 1	H26. 4. 1
採用職員数（人）	6	3	7
女性採用数（人）	2	1	3
女性採用率（%）	33. 33	33. 33	42. 86

(小数第 3 位を四捨五入)

(3) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

【目 標】

平成32年度までに、子どもの出生時における父親の特別休暇について、対象者全員が最低 1 日以上の子育て休業取得率100%にします。

【主な取り組み】

妻の就労の有無にかかわらず、男性職員の育児参加を促進するため、次の取り組みを行い育児休業等の制度の積極的な活用を促します。

妻が出産する場合の特別休暇の積極的な取得の推進を図るため所属長は、父親となる職員に取得を促すとともに、取得しやすい環境づくりに努めます。

周りの職員全員で、出生時の連続休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図るとともに、取得しやすい職場の雰囲気づくり（支援体制）を推進します。

特別休暇制度について周知するとともに、随時職員に特別休暇及び年次休暇の取得を促します。

(4)男女の育児休業における整備

【目 標】

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 13%以上にします。

【主な取り組み】

男性職員の育児休業等の取得の促進を図るため、所属長は、男性職員に育児休業、

部分休業の取得を促します。また、育児休業及び部分休業制度、休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について周知を図るとともに、業務分担の見直しや職場の意識改革を通じて、育児休業を取得しやすい雰囲気を醸成します。特に男性職員の育児休業取得促進について周知徹底を図り、男性の育児休業の取得率の向上を図ります。

(5)職員の超過勤務における整備

【目 標】

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（月11.3時間）から1割以上縮減し、月10時間以下にします。

【主な取り組み】

育児を行う職員の深夜勤務・超過勤務の制限措置を周知し、より一層の超過勤務の縮減に向け、次の取り組みを進めます。

・超過勤務縮減のための意識啓発等

所属長は、職員の超過勤務状況等を的確に把握した上で、個々の職員に対して指導するなど、超過勤務の可能な限りの縮減に努めます。

・事務の合理化の推進

社会経済の変化に対応して業務内容の加重が生じる中で、超過勤務を縮減するために、既存業務等について、見直しを行い事務の合理化を推進します。