

**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

邑楽町

邑楽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3月31日

邑楽町長

邑楽町議会議長

邑楽町選挙管理委員会

邑楽町代表監査委員

邑楽町公平委員会

邑楽町農業委員会

邑楽町教育委員会

邑楽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、邑楽町長、邑楽町議会議長、邑楽町選挙管理委員会、邑楽町監査委員会、邑楽町公平委員会、邑楽町農業委員会、邑楽町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等

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、女性職員の活躍推進委員会を総務課人事職員係に設置し、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ている。

3. 女性職員の活躍の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、町議会事務局、町選挙管理委員会、町監査委員会、町公平委員会、町農業委員会、町教育委員会において、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する。

なお、この目標は、町長部局、町議会事務局、町選挙管理委員会、町監査委員会、町公平委員会、町農業委員会、町教育委員会において、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る。

(1) 女性職員の採用割合

平成 32 年度までに、一般事務職採用者の女性割合を、平成 27 年度の実績 (28.6%) より 11.4%以上引き上げ、40.0%以上にする。また、保育士職採用者の男性割合を平成 27 年度の実績 (0%) より引き上げ、2割以上にする。

(2) 継続勤続年数の男女差

平成 32 年度までに、男女の退職者平均継続勤務年数の差異を、平成 27 年度の実績 (2 年) から 2 年縮減し、同一平均勤続年数程度にする。

(3) 超過勤務の状況

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 12 時間) から 2 割以上縮減し、月 10 時間以下にする。

(4) 管理職の女性割合

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、平成 27 年度の実績 (10.0%) より 10.0%以上引き上げ、20.0%以上にする。

(5) 各役職段階の職員の女性割合

平成 32 年度までに、係長相当職以上の女性職員の割合を、少なくとも平成 27 年度の実績 (27.1%) の 7.9%以上引き上げ、35.0%以上にする。

(6) 男女別の育児休業取得率

平成 26 年度の育児休業取得率は女性職員が 100.0%で、男性職員は 0.0%でした。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。

(7) 男性の配偶者出産休暇等の取得率

平成 26 年度の男性職員の配偶者出産休暇の取得率は 100.0%でしたが、育児参加のための休暇の取得率は 0.0%でした。平成 32 年度までに、育児参加のための休暇を取得する男性職員の実績をつくる。

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、町議会事務局、町選挙管理委員会、町監査委員会、町公平委員会、町農業委員会、町教育委員会において、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る。

(1) 女性職員の採用割合

積極的に採用試験のPR活動を行うとともに、職員向けのアンケート等を実施し、女性にやさしい職場環境の整備に努める。

(2) 継続勤続年数の男女差

職員向けのアンケート等を実施し、女性にやさしい職場環境の整備に努める。

(3) 超過勤務の状況

毎週水曜日を定時退庁日に設定するとともに、業務に応じた適正な人員配置に努める。

(4) 管理職等の女性割合

- ①女性職員を積極的に研修等に参加させ、女性職員の能力開発や意識向上を図る。
- ②係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。

(5) 男女別の育児休業取得率

男性の育児休業取得の促進に向けて、職場の意識改革やマネジメントに関する研修等を実施する。

(6) 男性の配偶者出産休暇等の取得率

出産を控えている全ての男女に対し、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）の活用促進を図る。