

増毛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25日

増毛町長
増毛町議会議長
増毛町選挙管理委員会
増毛町代表監査委員
増毛町農業委員会
増毛町教育委員会
増毛町企業管理者
増毛町消防本部

増毛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、増毛町長、増毛町議会議長、増毛町選挙管理委員会、増毛町代表監査委員、増毛町農業委員会、増毛町教育委員会、増毛町企業管理者、増毛町消防本部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、増毛町特定事業主行動計画策定・推進委員会（以下、「委員会」という。）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、増毛町長、増毛町議会議長、増毛町選挙管理委員会、増毛町代表監査委員、増毛町農業委員会、増毛町教育委員会、増毛町企業管理者、増毛町消防本部において、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、増毛町長、増毛町議会議長、増毛町選挙管理委員会、増毛町代表監査委員、増毛町農業委員会、増毛町教育委員会、増毛町企業管理者、増毛町消防本部において、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) 町長部局

① 職員の採用

- ・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（25%）より5%以上引き上げ、30%以上にする。

② 職員の昇進機会拡大

- ・平成32年度までに、本庁係長相当職以上の女性職員の割合を、少なくとも平成26年度の実績（16.7%）から約4%引き上げ20%以上にする。

③ 仕事と家庭の両立

- ・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、育児参加のための休暇の取得割合を70%以上にする。

④ 長時間勤務対策

- ・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82時間）から1割以上縮減し、月70時間以下にする。
- ・平成32年度までに、職員の年次休暇の平均取得率を、平成26年度の実績（23.5%）より5%以上引き上げ、30%以上にする。
- ・平成28年度から平成32年度までの間、週に1回以上定時退庁する職員の割合を毎年度80%以上にする。
- ・平成32年度までに、早出遅出勤務制度の活用により柔軟な働き方をする職員の割合を20%以上にする。

(2) 町議会事務局、町選挙管理委員会事務局、町監査委員事務局、町農業委員会事務局、町教育委員会事務局 町長部局と共通の目標設定とする。

(3) 町消防本部

① 仕事と家庭の両立

- ・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、育児参加のための休暇の取得割合を70%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、増毛町長、増毛町議会議長、増毛町選挙管理委員会、増毛町代表監査委員、増毛町農業委員会、増毛町教育委員会、増毛町企業管理者、増毛町消防本部において、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) 町長部局

① 職員の採用

- ・ 平成28年度より、仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをホームページなどで広報する。
- ・ 平成29年度より、出産、育児、介護等を理由として退職した元女性職員の再度の採用をする仕組みの創設に向け検討する。

② 職員の昇進機会拡大

- ・ 平成29年度より、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する。
- ・ 平成29年度より、係長・課長補佐・課長の各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。

③ 仕事と家庭の両立

- ・ 平成28年度より、出産を控えているすべての男女に対し、管理職員(又は人事担当部局)による面談を行い、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)の活用やキャリアプランに関する助言を行う。
- ・ 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。
- ・ 平成28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実施する。
- ・ 平成28年度より、早出遅出勤務制度試行実施を行う。

④ 長時間勤務対策

- ・ 毎週水曜日を定時退庁日に設定継続するとともに、平成28年度より、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する。
- ・ 平成28年度より、各課において、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、効果拡大について検討を行う。

(2) 町議会事務局、町選挙管理委員会事務局、町監査委員事務局、町農業委員会事務局、町教育委員会事務局
町長部局と共通の取組として実施する。

(3) 町消防本部

① 職員の採用

- ・平成28年度より、女性職員の採用、町長部局等との人事交流に向けて検討する。

② 仕事と家庭の両立

- ・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。

③ 長時間勤務対策

- ・平成28年度より、各課において、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、効果拡大について検討を行う。
- ・平成28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実施する。
- ・平成29年度までに、慢性的な人員不足を解消するための方策を検討する。

(以上)