

## 真室川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  
真 室 川 町 長  
真 室 川 町 議 会 議 長  
真 室 川 町 選 挙 管 理 委 員 会  
真 室 川 町 教 育 委 員 会  
真 室 川 町 農 業 委 員 会  
真 室 川 町 代 表 監 査 委 員

真室川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、真室川町長、真室川町議会議長、真室川町選挙管理委員会、真室川町教育委員会、真室川町農業委員会、真室川町代表監査委員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、特定事業主行動計画推進会議を設置し、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、町長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、教育委員会部局、農業委員会事務局、監査委員事務局において、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する。

この目標は、町長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、教育委員会部局、農業委員会

事務局、監査委員事務局において、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。なお、町長部局をはじめ各事業主全部を合計した目標である。

## ○町長部局・議会事務局・選挙管理委員会事務局・教育委員会部局・農業委員会事務局・監査委員事務局

### (1) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用に係る目標

- ①平成 33 年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、少なくとも平成 27 年 4 月 1 日現在の実績（13.3%）の水準を維持する。
- ②平成 33 年度までに、本庁主査相当職から本庁課長補佐相当職に昇任した職員の女性割合を、少なくとも平成 27 年 4 月 1 日現在の実績（33.3%）の水準を維持する。
- ③平成 33 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 27 年 4 月 1 日現在の実績（44.4%）の水準を維持する。

### (2) 長時間勤務関係の課題解決に向けた目標

- ①平成 33 年度までに、月に 60 時間以上超過勤務を行う職員の割合を、多くとも平成 26 年度の実績（3.4%）より縮減し、3.0%以下にする。
- ②平成 33 年度までに、年に 360 時間以上超過勤務を行う常勤職員の割合を、平成 26 年度の実績（0.7%）より縮減し、皆減とする。
- ③平成 33 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 7.0 時間）より縮減し、月 6.3 時間以下にする。
- ④平成 33 年度までに、常勤職員の年次休暇の平均取得率を、平成 26 年の実績（8.0 日）より引き上げ、12.9 日以上にする。
- ⑤平成 33 年度までに、非常勤職員の年次休暇の平均取得率を、少なくとも平成 26 年度の実績（8.1 日）の水準を維持する。

### (3) 仕事と家庭の両立に係る目標

- ①平成 33 年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を、平成 26 年の実績(0%)より引き上げ、5%以上にする。
  
- ②平成 33 年度までに、制度利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を、平成 26 年の実績(100%)の水準を維持し、100%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。

この取組は、町長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、教育委員会部局、農業委員会事務局、監査委員事務局において、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。なお、町長部局をはじめ各事業主共通の取り組みである。

#### ○町長部局・議会事務局・選挙管理委員会事務局・教育委員会部局・農業委員会事務局・監査委員事務局

##### (1) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用に係る課題解決に向けた取り組み

- ①平成 28 年度より、採用時のパンフレットやホームページ等に子育て支援制度の紹介などを掲載する。
- ②平成 28 年度より、将来の管理職候補者を育成するため、女性職員の課長・課長補佐・主査のライン職等への計画的な登用を念頭に置いた人材育成を行う。
- ③平成 28 年度より、やる気や資質を備えた若い女性職員の自覚やマネジメント能力の向上を図る計画的な研修派遣を行う。
- ④平成 28 年度より、全ての職場に女性職員配置を目指す。

##### (2) 長時間勤務関係の課題解決に向けた取り組み

- ①平成 28 年度より、超過勤務の縮減に向け、年度当初及び年頭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。
- ②平成 28 年度より、新たに毎週水曜日を定時退庁日に設定し、早期退庁を勧奨する。
- ③平成 28 年度より、ワークライフバランス推進月間（8 月）、「育児の日（毎月 19 日（いくじ））・家族団らんの日」「家庭の日（毎月 22 日（ふうふ））」等を設定し、定時退庁の雰囲気醸成する。
- ④平成 28 年度より、各所属において、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り、超過勤務の偏りを解消する取り組みを実施する。
- ⑤平成 28 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。
- ⑥平成 28 年度より、勤務時間外に対外的な会議やイベント等がある場合は、勤務時間の繰上げ・繰下げにより長時間勤務を抑制する。

### (3) 仕事と家庭の両立に係る課題解決に向けた取り組み

- ①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。
- ②平成 28 年度より、男女いずれか一方に偏らない事務配分等の均衡確保など、双方が働きやすい環境整備を点検する。
- ③平成 28 年度より、職員本人又は配偶者が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が、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）の活用促進に関する助言を行う。
- ④平成 28 年度より、各種両立支援制度に関する情報を職員に提供する。