

美瑛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
美瑛町長
美瑛町議会議長
美瑛町選挙管理委員会
美瑛町代表監査委員
美瑛町農業委員会
美瑛町教育委員会

美瑛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、美瑛町長、美瑛町議会議長、美瑛町選挙管理委員会、美瑛町代表監査委員、美瑛町農業委員会及び美瑛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、本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等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、町選挙管理委員会事務局、町監査委員事務局、町農業委員会事務局及び町教育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、町選挙管理委員会事務局、町監査委員事務局、町農業委員会事務局及び町教育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) 長時間勤務の解消

- ① 平成32年度までに、職員の年次有給休暇（繰越日数を含む）の平均取得率を、平成27年の実績16%より4%以上引き上げ、20%以上にする。
- ② 既に取り組んでいる毎週水曜日の定時退庁（ノー残業デー）について、引き続き周知徹底を行い、平成32年度までの間、継続実施とする。

(2) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用について

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22%より3%以上引き上げ、25%以上にする。

(3) 継続就業及び仕事と家庭の両立について

- ① これまで取得実績のない男性職員の育児休業の積極的取得を促し、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、10%以上にする。
- ② 平成32年度までに、制度が利用可能な男性職員の育児参加のための休暇の取得割合を30%以上とし、配偶者出産休暇取得割合については引き続き100%取得とする。

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、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及び町教育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) 長時間勤務の解消

- ① 管理職員により課内統制及び各職員の業務量の平準化を図るとともに、業務の優先順位、業務分担の見直し等を検討する。また、年次有給休暇の取得目標を定め、各職員への計画的な取得の促進に努める。
- ② 定時退庁日（毎週水曜日 ノー残業デー）の周知徹底を図り、公務に支障がない限り、管理職員が各職員に定時退庁の勧奨を行う。

(2) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用について

- ① 平成28年度より、各役職段階における人材プールの確保を念頭においた中

長期的な人材育成を行い、組織力の向上を図る。

- ② 女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるように配慮した人事配置に努める。

(3) 継続就業及び仕事と家庭の両立について

- ① 出産・子育てなど個々の女性職員の事情に配慮し、業務分担の見直し、柔軟な人事配置等を行う。
- ② 平成28年度より出産を控えている全ての職員に対し、総務課より各種両立支援制度（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。
- ③ 男性職員の育児休業・部分休業の取得促進について、職員・職場の意識改革を図る。