

**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**

**立 科 町**

# 立科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

立科町長 米村匡人  
立科町教育委員会

立科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、立科町長、立科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、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うこととする。

## 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。

#### **【採用について】**

平成 33 年度までに、一般行政職における採用者の女性割合を、平成 27 年度の実績（27%）より 3%以上引き上げ、30%以上にする。

#### **【配置・育成・教育訓練及び評価・登用について】**

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、平成 27 年度の実績（20%）より 5%以上引き上げ 25%以上に、係長職の女性職員の割合を、平成 27 年度の実績（21%）より 4%以上引き上げ 25%以上にする。

#### **【仕事と家庭の両立について】**

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 5%以上にする。

また、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平成 27 年度の実績（33.3%）を 75%以上にする。

#### **【長時間勤務関係について】**

平成 33 年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、平成 27 年度の実績（月 7 時間）をそれ以下にする。

また、職員の年次休暇の平均取得率を、平成 27 年度の実績（10.6%）を、50%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**

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。

#### **【採用について】**

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等で広報する。

#### **【配置・育成・教育訓練及び評価・登用について】**

出産・子育てなど個々の女性職員の事情に対応できるよう、係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材の確保を念頭に置いた人材育成を行う。

また、女性職員を対象とする研修や外部研修への派遣についても取組むこととする。

#### **【継続就業及び仕事と家庭の両立について】**

出産を控えている全ての男女に対し、総務課庶務係長による面談を行い、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）の活用促進やキャリアプランに関する助言を行う。

また、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の、必要な支援を総務課が行う。

#### **【長時間勤務関係について】**

平成 28 年度より、行政サービス改革を推進し事務の合理化を図ると共に、組織の業務分担の見直しを行い、各職員の業務量の平準化を図る。

また、毎週水曜日のノー残業デーは、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する。

(以上)