

## 与那原町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

与那原町長・議会議長・教育委員会  
代表監査委員・農業委員会  
選挙管理委員会・水道事業管理者

与那原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。

法は平成37年度までの時限立法であるため、本計画は前期5年間の前期計画として定める。

### 2. 計画の推進体制

- (1) 各任命権者は、本計画を推進するため、定期的に本計画の実施状況や効果について点検し、その後の対策の実施や計画等の見直しを図る。
- (2) 人事担当課（総務課、学校教育課）は本計画の周知と環境の整備に取り組む。
- (3) 各所属長及び職員は、本計画の内容を理解し、その実施に努める。

### 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。

#### (1) 職員の登用、人材育成

- ① 管理的地位にある職員の占める女性の数を20%以上にする（平成27年度実績16.7%）。
- ② 今後も引き続き、課長補佐相当職の女性職員の割合を40.0%以上にする（平成27年度実績40.0%）。

## (2) 仕事と家庭の両立・継続就業支援

- ① 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100%にする。
- ② 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10.0%以上にする。
- ③ 平成32年度までに、常勤職員の年次有給休暇の平均取得日数を、平成26年度の実績(10.3日)から12日以上にする。
- ④ 平成32年度までに、年間に120時間以上超過勤務する職員の割合を、平成26年度実績(25.23%)を10.0%以下にする。

## 4. 目標を達成するための取組及び実施時期

### 3. で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

- ① 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。
- ② 管理職、課長補佐相当職の各役職段階における女性職員の人材の確保を念頭に置いた人材育成を行う。
- ③ 育児休業等の制度を利用したことのみによって、昇格、昇任に不利益にならないよう取り扱う。
- ④ 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)に関する情報をまとめ、電子掲示板等で職員が常時閲覧できる状態にする。
- ⑤ 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ため、所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。
- ⑥ 超過勤務の縮減に向け、年度初めの定例庁議により、町長から全職員向けのメッセージを発信する。
- ⑦ 管理職は、各課の業務点検を行い、職員の超過勤務状況を把握し、各課の実情に合った縮減目標設定や業務量の平準化を図る。
- ⑧ 今後も毎週水曜日を定時退庁日に設定するとともに、管理職が各職員に早期退庁を勧奨する。
- ⑨ 年次有給休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。
- ⑩ 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用や良好な職場づくりをする。