

# 広野町特定事業主行動計画

平成28年8月22日

広 野 町

広 野 町 議 会

広野町教育委員会

広野町農業委員会

# 広野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8月22日  
広 野 町  
広 野 町 議 会  
広野町教育委員会  
広野町農業委員会

広野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、広野町町長部局、広野町議会、広野町教育委員会、広野町農業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

法は平成28年4月1日から平成38年3月31日までの時限立法である。本計画は、前半の5年間である平成28年8月22日から平成33年3月31日までを計画期間とする。

## 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、総務課が主管となり、町議会事務局、町教育委員会事務局、町農業委員会事務局との連携のもと、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。

## 3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び目標達成のための取組等

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）第2条に基づき、町長部局、町議会事務局、町教育委員会事務局、町農業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し、その達成のため、それに対する取組を実施する。

なお、この目標及び取組は、町長部局、町議会事務局、町教育委員会事務局、町農業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) 時間外勤務の縮減

長時間の時間外勤務が継続することは、職員の心身の健康及び福祉に害を及ぼすことになる。また、仕事と生活の調和、職員の士気の確保、人材の確保等の観点からも時間外勤務の縮減に取り組むことの重要性はますます高まっている。そのため、以下のような取組を通じて時間外勤務の縮減に努める。

<取組> 平成28年度より随時実施

- ・総務課は、各課・室ごとの時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握して管理職に報告し、管理職の時間外勤務に関する認識の徹底を図る。
- ・管理職による業務管理・労務管理を徹底し、時間外勤務を前提とする「働き方」の意識改革を進める。
- ・小学校就学始期に達するまでの子を育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するため、時間外勤務及び深夜勤務の制限の制度について周知徹底を図るとともに、対象範囲の拡充を進める。
- ・定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化や新規事業実施の際の必要性等の検討を十分行う等、事務の簡素合理化を推進する。
- ・毎週水曜日のノー残業デイにおいて、庁内放送等により周知徹底を図るとともに、必要に応じ、管理職の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図る。

〔目標：これらの取組を通じて、職員の1年間の時間外勤務時間を、5年間で10%の縮減を目指す。〕

### (2) 女性職員のキャリアアップ支援

昨今の多様化する住民ニーズに対応していくためには、政策の立案・作成において男性のみならず女性の視点を反映させ、さまざまな視点からのマネジメントを行う必要がある。また、女性が管理職に登用されることにより、女性職員にとってのロールモデルが出来上がり、キャリアアップに対するモチベーションの向上へと繋がる。そのため、以下のような取組により女性職員のキャリアアップ支援を行う。

<取組> 平成28年度より随時実施

- ・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

環境を整備する。

- ・女性職員に対する多様なロールモデル・キャリアパス事例の紹介を行う。

### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、全ての男性職員が取得できる育児参加休暇及び育児休業等の各種制度について周知し、これら休暇等を取得することについて、職場全体の意識改革や職場内の協力体制づくりを行う。

<取組> 平成28年度より随時実施

- ・職員の育児休業取得等の促進に向けて、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。
- ・育児休業中の育児休業手当金の支給等、経済的な支援措置について対象職員に周知を行う。
- ・父親となる職員に対し、配偶者の出産時における特別休暇及び配偶者の産前産後から就学までの期間における父親の育児参加のための休暇等の制度周知、取得促進を図る。

〔目標：これらの取組を通じて、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の取得率100%を目標とする。〕

### (4) 有給休暇制度の拡充及び取得の促進

職員がいきいきと活躍する組織となるためには、性別を問わず全ての職員がやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、ワークライフバランスの推進を図る必要がある。

そのために、特別休暇制度の拡充を進めるとともに、以下のような取り組みにより年次有給休暇の取得促進を図る。

<取組> 平成28年度より随時実施

- ・多様な特別休暇制度について各職員への周知徹底を図るとともに、特別休暇制度がワークライフバランスの推進に資するものとなるよう、子育て世代を対象とするものを中心に、実情に即したかたちでの拡充を行う。

- ・年次有給休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。
- ・管理職員は自ら率先して年次有給休暇を取得する等、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努める。