

佐呂間町における女性活躍推進法
に基づく特定事業主行動計画

平成28年3月

佐 呂 間 町

佐呂間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31日

佐 呂 間 町 長
佐呂間町教育委員会
佐呂間町議会議長
佐呂間町選挙管理委員会
佐呂間町代表監査委員
佐呂間町農業委員会

佐呂間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、佐呂間町長、佐呂間町教育委員会、佐呂間町議会議長、佐呂間町選挙管理委員会、佐呂間町代表監査委員、佐呂間町農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

1. 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成32年3月31日までの4年間とします。

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・評価等を行います。

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、町教育委員会事務局、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い、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ます。

なお、この目標は、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ます。

【数値目標等】

- 目標 1. 平成29年度～平成31年度の、一般行政職における採用者による女性職員の割合を、平成25年度～平成27年度の実績(31%)以上維持とします。
- 目標 2. 平成29年度～平成31年度の、女性職員の平均退職年数(特別な事情(転居・転職等)のない限り退職せずに働き続けた場合の平均退職年数)を、平成25年度～平成26年度の実績(38.6歳)より長く、45歳以上となることを目指します。
- 目標 3. 平成31年度までに、育児休業を取得する男性職員の実績をつくります。(実績0人)
- 目標 4. 平成31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割合を引き続き100%とします。
- 目標 5. 平成31年度までに、制度が利用可能な女性職員の育児休業の取得割合を引き続き100%とします。
- 目標 6. 平成31年度までに、超過勤務の年間平均時間を、平成24年度～平成26年度の平均実績(68.7H)より10%以上減少させ、目標時間を60H以内とします。
- 目標 7. 平成31年度までの職員の年次有給休暇取得日数を、平成24年度～平成26年度の平均実績(6.4日)以上の、10日とします。

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日標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

なお、この取組は、町長部局、町教育委員会事務局、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ます。

《目標 1 に対する取組内容》町のホームページや広報紙等を利用したPRを行い、町のイメージアップと周知を図ります。

《目標 2 に対する取組内容》働く女性の方の、結婚・育児・介護などのライフスタイルの変化による仕事への影響を考慮し、引き続き育児・介護との両立支援制度等の拡充を進め、働き続けられる環境整備を図ります。

《目標 3 に対する取組内容》男性が育児休業を取得できる職場環境の整備を図ります。

《目標 4 に対する取組内容》制度の周知を図るなど、対象職員に対して積極的に働き掛けます。

《目標 5 に対する取組内容》制度の周知を図るなど、対象職員に対して積極的に働き掛けます。

《目標 6 に対する取組内容》業務に応じた人事の適正配置・職員採用や引き続き毎週火曜日と木曜日は午後 6 時までに全職員退庁とする「ノー残業デー」を職員に周知徹底し、超過勤務の減少を図ります。

《目標 7 に対する取組内容》年次有給休暇の取得促進は、職員の健康管理、職務に対する能率向上にもつながるものであることから、国民の祝日や夏季休暇とあわせた連続休暇の取得促進や人事・労務管理を徹底するなど休暇の取得促進に向けた職場の意識改革を行います。