

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

八女市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

八女市長

八女市議会議長

八女市代表監査員

八女市農業委員会

八女市教育委員会

八女市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、八女市長、八女市議会議長、八女市代表監査員、八女市農業委員会、八女市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

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、八女市男女がともに活躍できる職場づくり推進委員会（仮称）を設置し、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・評価等について協議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、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、最終目標年度は、平成32年度とする。

(1) 女性職員の採用、登用

- ① 一般事務受験者の女性割合を、平成27年度の実績（45%）より5%以上引き上げ、50%以上にする。
- ② 管理職に占める女性職員の割合を、平成27年度の実績（14%）より6%以上引き上げ、20%以上にする。

- ③ 係長相当職以上の女性職員の割合を、少なくとも平成27年度の実績（25%）より5%以上引き上げ、30%以上にする。

（2）仕事と家庭の両立

- ① 制度が利用可能な男性職員の育児休業を取得する割合を5%以上にする。
- ② 制度が利用可能な男性職員の出産補助休暇を取得する割合を90%以上にする。
- ③ 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5%以上にする。

（3）労働環境の整備

- ① 月に15時間以上時間外勤務を行う職員の割合を、平成26年度の実績（15%）より5%以上引き下げ、10%以下にする。
- ② 職員の月平均時間外勤務を、平成26年度の実績（月8時間）から2割以上縮減し、月7時間以下にする。
- ③ 職員の年次有給休暇の平均取得率を、平成26年度の実績（17%）より3%以上引き上げ、20%以上にする。

4 女性職員の活躍の推進に向けた取組

女性職員の活躍の推進に向け、数値目標その他の目標を達成するため、次に掲げる取組を実施する。

（1）女性職員の採用、登用

- ① 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に掲載する。
- ② 女性職員の配置に偏りが出ないように多様な職場に積極的に配属する。
- ③ 女性職員を対象とする研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を行う。
- ④ 女性職員が積極的に参加できるよう研修内容、実施方法を見直す。
- ⑤ 八女市人材育成基本計画の推進、人事評価制度の活用により職員の能力開発と人材育成を行う。

（2）仕事と家庭の両立

- ① 出産を控えている職員（配偶者を含む。）に対し、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。
- ② 各種両立支援制度に関する情報をハンドブックにまとめ、職員に配布するとともに、庁内LAN等で閲覧できる環境にしておく。

- ③ 育児休業等の両立支援制度を利用したことのみによって、昇格・昇任に不利益とならないよう取扱いを行う。
- ④ 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行う。
- ⑤ 男性の育児休業取得の促進に向けて、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。

(3) 労働環境の整備

- ① 時間外勤務の縮減に向け、毎週金曜日をノー残業デー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。
- ② 年次有給休暇の取得計画を定め、各職員への徹底を図る。
- ③ 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営や良好な職場づくりに取り組む。
- ④ 早出遅出勤務制度（フレックスタイム制、テレワーク等）の研究を行う。