

坂 城 町

特定事業主行動計画

平成28年 3月

坂城町長 坂城町教育委員会 坂城町議会議長
坂城町選挙管理委員会 坂城町代表監査委員

【目 次】

1. 計画の位置づけ	1
2. 計画の主旨	1
3. 計画期間	1
4. 女性職員の活躍の推進に向けた推進体制	1
5. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標	2
超過勤務の縮減	2
ノー残業デーの徹底	3
年次休暇取得の推進	3
育児休暇等の取得の推進	4
女性職員の積極的な登用	5
坂城町職員の状況	6

坂城町特定事業主行動計画

1. 計画の位置づけ

坂城町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 **坂城町長、坂城町教育委員会、坂城町議会議長、坂城町選挙管理委員長、坂城町代表監査委員** が策定する特定事業主行動計画である。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律【抜粋】

第15条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又は、職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2. 計画の趣旨

町職員として、誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事も家庭も大切にしながら、健康で豊かな生活ができるよう、仕事と暮らしの調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向け、ひとりひとりの個性と能力を発揮するための職場環境を整備すると共に、女性のキャリア形成を支援する。

3. 計画期間

本計画の期間は、「パートナーシップ21（第2次坂城町男女共同参画計画）」及びの計画期間（平成23年度～平成32年度）との整合を図り、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。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた推進体制

計画を効果的に実施し、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、**特定事業主行動計画推進委員会を中心として**、職員研修や情報提供を実施し、本計画の内容の周知や啓発を行います。

また、本計画は、原則として、年度ごとに計画実施状況や数値目標の達成状況の点検、評価を実施し、必要に応じて計画の見直しなどを行います。

なお、「行動計画」の内容を変更すべき著しい社会経済情勢の変化等があった場合には、見直し時期の到来を待つことなく、計画の見直し等を実施します。

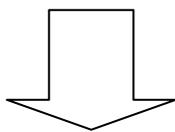
5. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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、教育委員会部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局**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、女性職員の活躍を推進するため、課題として対応が必要な項目について、次のとおり目標を設定する。

なお、町部局以外については、職員数が少なく、状況により極端に数値が変化し、課題分析が困難であることから、登用や採用、人事管理上の内容、勤務形態等の職員全体に共通する項目については、任命権者の枠を超えて一体的に目標設定を行っている。

【目 標】 超過勤務の縮減

○平成32年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を平成26年度の実績(14.5時間)から25%以上削減する。



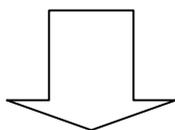
目標を達成するための取り組み等

- ・人事担当は、各職場の超過勤務の状況及び、超過勤務の特に多い職員の状況を把握して、管理職員等に報告し、超過勤務に関する認識の徹底を図る。
- ・厚生労働省が定める時間外労働の限度である月45時間を超える職員については、毎月人事担当が把握し、聞き取りや指導等を実施する。
- ・平成28年度から、会議や打ち合わせの時間設定は、子育て、介護中の職員に配慮すると共に、会議の短時間化、終了時間の厳守に努める。

- ・超過勤務の縮減に向け、各課等における職員間の連携を図り、協力応援体制を確立する。

【目 標】 ノー残業デーの徹底

○平成28年度以降、毎週水曜日のノー残業デーの更なる徹底を図り、定時退庁する職員を平成32年度までに95%以上にする。
(議会事務局、監査委員事務局は100%を目指す。)

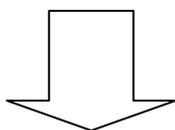


目標を達成するための取り組み等

- ・平成28年度から、課長会議等を通して、定時退庁日として実施している「ノー残業デー」の徹底を図り、管理職員が各職員に定時退庁を勧奨する。
- ・管理職員は、定時退庁を率先して行い、ノー残業デーにおける時間外勤務については、その緊急性・必要性について十分な検討を行う。
- ・ノー残業デーにおける、時間外に及ぶ会議や夜間の会議等の設定は極力回避し、定時退庁の実施徹底を図る。

【目 標】 年次休暇取得の推進

○平成32年度までに、職員の年次休暇の取得率を平成26年度の実績(12.10%)から10ポイント上昇させ、22.10%以上とする。

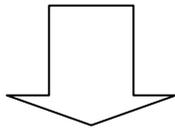


目標を達成するための取り組み等

- ・平成28年度から年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。
- ・職員が安心して、年次休暇の取得ができるよう、事務処理等において相互応援ができ体制整備を目指す。
- ・月・金と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」「ハッピーフライデー」の促進を図る。
- ・国民の祝日や夏期休暇と合わせた連続休暇の取得促進を図る。

【目標】育児休暇等の取得の促進

○平成30年度までに、育児休業等(出産休暇等を含む)の取得率を、男性職員は80%以上、女性職員は100%にする。

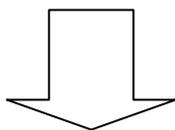


目標を達成するための取り組み等

- ・育児休業等に関する資料を作成し、制度の周知を図ると共に、特に男性職員が育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努める
- ・平成28年度から、希望する職員に対し、個別に育児休業制度等の説明を行う。
- ・育児休業後において、課内業務分担等を検討し、復帰職員の仕事と子育てについて、職場全体での支援を図る。
- ・子供の出生時における父親の特別休暇(配偶者出産休暇)の周知を図り取得を促進すると共に、管理職員が対象職員に取得の勧奨を行う。
- ・育児等を行う職員へ、公務の運営に支障がない範囲で、早出遅出勤務を推奨し、公務能率の向上と、福祉の増進を図る。

【目 標】女性職員の積極的な登用

○平成32年度までに、女性管理職員の割合を10%(県の平成32年度末目標値と同様)以上にする。



目標を達成するための取り組み等

- ・人事管理にあたっては、職員の意欲と能力の把握に努め、女性職員の登用を積極的に進めると共に、男女間で偏りが無いよう配慮する。
- ・これまで就くことが少なかった業務やポストへの女性の登用により、男女バランスにも配慮した職員配置を進める。
- ・女性職員が明確なキャリアプランを持てるよう、経験年数や役職に応じた、適切な研修の受講を女性職員全員に対して推進する。