

**女性活躍推進法に基づく  
川島町特定事業主行動計画**

**平成28年4月**

**川島町**

## 川島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 4月 1日  
川 島 町 長  
川 島 町 議 会 議 長  
川 島 町 教 育 委 員 会  
川 島 町 農 業 委 員 会  
川 島 町 選 挙 管 理 委 員 会  
川 島 町 代 表 監 査 委 員

川島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、川島町長、川島町議会議長、川島町教育委員会、川島町農業委員会、川島町選挙管理委員会、川島町代表監査委員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・評価等について庁内で協議を行う。

### 3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び取組

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、当町において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。

その結果、女性職員の活躍を推進するため、以下の4つの目標を設定し、それぞれの目標達成に向けた取組を実施する。

なお、この目標及び取組は、当町において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。

※国によると、それぞれの事業主ごと（町長部局、町議会事務局、町教育委員会等）に状況把握、分析を行うことが原則となっている。しかし、当町は自治体としての規模が小さく、部局によっては対象職員が数名またはいない部局もあることから、全部局を合わせて状況把握、分析を行い、計画を策定している。

#### 【目標①】

平成32年度までに、管理的地位（主幹以上）にある職員に占める女性割合を引き上げる。

	現状（平成27年度）	目標（平成32年度）
管理的地位にある職員に占める女性割合	13.9%（5人）	17.5%以上（7人）

#### 〔目標の背景〕

○平成27年度の管理的地位にある職員に占める女性の割合は、13.9%であり、決して高いとはいえない。有能な女性は積極的に登用し、管理的地位にある女性職員を増やす。

今後、女性職員のキャリアアップの意識を高め、管理的地位にある職員として求められるリーダーシップ等の手法を身に付けることが必要となる。

#### 〔取組内容〕

○平成28年度以降、女性職員が求める研修について検討し、平成27年度に実施した「女性職員のためのキャリアアップ研修」のように、女性職員を対象とした研修を実施する。

○女性職員を対象とした外部での研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を積極的に行う。

○やる気や資質を備えた若い女性職員を早期に登用し、自覚やマネジメント能力の向上を図る等、計画的な人事管理を実施する。

**【目標②】**

平成32年度までに、妻の出産に伴う男性職員の出産補助休暇及び育児参加のための休暇の取得割合を引き上げる。

	現状（平成27年度）	目標（平成32年度）
出産補助休暇の取得割合	25.0%	75.0%以上
育児参加休暇の取得割合	1.9%	40.0%以上

**【出産補助休暇】**

<内容>職員が妻の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合

<期間>2日の範囲内

**【育児参加休暇】**

<内容>職員の妻が出産する場合であって、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員がこれらの子の養育のため勤務しないことが相当と認められる場合

<期間>出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間において、5日の範囲内

## 〔目標の背景〕

○男性職員にとっても妻の出産、子の誕生は人生の重要な出来事である。しかし、本人が希望しているにも関わらず、仕事等により出産に立ち会えないことは、大きな問題である。

また、妻の出産の際に特別休暇を取得できることを知らない職員も少なくないものと考えられる。このため、管理的地位にある職員は、出産にかかる休暇の取得を促進していく。

## 〔取組内容〕

○平成28年度中に、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）に関する情報をハンドブックにまとめ、職員に配布するとともに、庁内LAN（ハイパータウン）に掲載し、常時閲覧できる状態にする。

○平成28年度より、妻が出産を控えている男性職員に対し、各種両立支援制度のハンドブックを利用して、制度の活用を促進する。また、育児休業についても説明し、男性職員の取得促進を図る。

○平成28年度より、イクメン・イクボス宣言など男性職員の育児参画を進めるための施策を検討する。

○平成28年度より、男性の育児休業取得の促進に向けて、管理的地位にある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。

**【目標③】**

以前より実施しているノー残業デーの更なる徹底を図るとともに、災害等緊急業務の場合を除き、業務終了後30分以内に退庁する。

	平成27年6月	平成28年3月	目標(平成32年度)
ノー残業デーの 時間外勤務実施割合	6.0% (30人)	2.4% (15人)	0.0% (0人)

## 〔目標の理由〕

○女性職員が活躍する職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワークライフバランスの実現が必要となる。中でも長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事、育児、介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となる。

○時間に制約のある職員を含むすべての職員が十分な能力を発揮できるよう、男女を通じて長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことにより、時間当たりの生産性や組織の競争力を高めることにも貢献するものであることから、これまでの価値観や意識を大きく改革するとともに、職場における仕事の抜本的な改革となる。

## 〔取組内容〕

○毎週水曜日のノー残業デーを徹底するため、総務課は毎週水曜日に定時退庁の呼びかけ(庁内放送等)を行う。

○各所属長は、それぞれの職員に定時退庁するように呼びかけを行う。

○平成28年度より、例えば19の日(育休の日)、22の日(夫婦の日)のように、水曜日以外で定時退庁をする日を設けることについて検討する。

**【目標④】**

平成28年から、全職員が年次有給休暇を5日以上取得するとともに、平成32年度までに、職員の年次有給休暇の平均取得日数を引き上げる。

	現状(平成27年度)	目標(平成32年度)
年次有給休暇 平均取得日数	7.76日	10日

#### [目標の背景]

町職員の年次有給休暇の平均取得日数は、県内町村平均より少ない。

また、年次有給休暇の取得日数が少ない職員も多く、平成27年実績において、取得日数が5日未満の職員が43.9%おり、なかには全く取得しなかった職員(2.3%)、1日未満(時間休のみ)の職員(5.3%)もいた。

年次有給休暇の取得により、プライベートを充実させ気分をリフレッシュすることで、仕事に意欲的に取り組むことが期待され、仕事と家庭の調和が図られる。

#### [取組内容]

○平成28年度より、各課等において年次有給休暇の取得目標を定めるとともに、課長会等を通じて、定期的に計画的な年次有給休暇の取得を促進する。

○管理的地位にある職員は、年次有給休暇が年5日(6月までに3日)に満たない職員がいる場合には、年次有給休暇を取得するよう勧奨する。

○平成28年度より、ワークライフバランスの推進に資するよう、全職員向けに研修等を実施する。

○平成28年度より、埼玉県市町村職員共済組合の事業に関する説明会を実施し、共済事業の利用促進を図る。