

新得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
新得町長
新得町議会議長
新得町農業委員会
新得町教育委員会

新得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、新得町長、新得町議会議長、新得町農業委員会、新得町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

新得町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、女性活躍推進検討委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの実施状況・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、町長部局、町議会事務局、町農業委員会事務局、町教育委員会を一括し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。

①採用関係

- ・平成28年度から平成32年度までの間、一般職採用者の女性割合を過去5

年間の実績（21%）から9%引き上げ30%以上にする。

②継続就業及び仕事と家庭の両立関係

- ・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割合を100%にする。

③長時間勤務関係

- ・平成32年度までに、1人当たりの平均超過勤務時間を、平成26年度の実績（121時間）から11時間以上削減し110時間以下にする。
- ・平成32年度までに、年次休暇の平均取得日数を、10日とする。（平成26年度の実績 7.9日）

④配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

- ・平成32年度までに管理的地位にある女性職員を、2名以上にする。

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り組み及び実施時期

3. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取り組みを実施する。

①採用関係（実施時期 平成28年度から）

- ・平成29年度採用予定試験から女性を積極的に採用します。

②継続就業及び仕事と家庭の両立関係（実施時期 平成28年度から）

- ・子どもの出生時における配偶者出産休暇及び年次休暇の取得促進について職員係から直接呼びかけを行います。
- ・男性職員の妻が出産する場合、配偶者産前産後休暇を取得し、男性職員が育児に参加するよう推進に努めます。
- ・各種休業制度の情報提供を行います。

③長時間勤務関係（実施時期 平成28年度から）

- ・平成28年度より毎週水曜日に設定している「ノー残業デー」について、電子メールによる呼びかけを行います。
- ・職員組合へ「ノー残業デー」への協力について依頼します。

- 管理職に対し、定時退庁を所属職員に促すよう周知・指導し、全職員が退庁しやすい職場の雰囲気作りに務めます。
- 国民の祝日や夏期休暇とあわせた連続休暇の取得促進を図ります。

④配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係（実施時期 平成28年度から）

- これまで女性の配置が少なかったポストを含めた多様なポストへ女性を積極的に配置する。
- 女性職員を長期研修等へ積極的に派遣します。。