

女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画

(平成28年度～平成32年度)

平成28年3月

白 岡 市
白 岡 市 農 業 委 員 会
白 岡 市 議 会
白 岡 市 教 育 委 員 会

白岡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
白岡市長
白岡市農業委員会
白岡市議会議長
白岡市教育委員会

白岡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、白岡市長、白岡市農業委員会、白岡市議会議長、白岡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

本計画の計画期間は、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、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、評価等についての協議を行う。

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、市長部局、市農業委員会事務局、市議会事務局、市教育委員会において、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。

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、この目標は、市長部局、市農業委員会事務局、市議会事務局、市教育委員会において、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る。

(1) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用

ア 平成32年度までに、管理職に占める女性職員の割合を平成26年度の実績（18.9%）より6.1%以上引上げ、25%以上にする。

管理職					
現在	平成26年度	男60人(81.1%)	女14人(18.9%)	計74人	
目標	平成32年度まで	25%以上			

イ 平成32年度までに、係長相当職以上の女性職員の割合を平成26年度の実績（20.9%）より4.1%以上引上げ、25%以上にする。

係長相当職以上					
現在	平成26年度	男117人(79.1%)	女31人(20.9%)	計148人	
目標	平成32年度まで	25%以上			

(2) 仕事と家庭の両立

ア 平成32年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を平成26年度実績（14.3%）より5.7%以上引上げ、20%以上にする。女性職員については、引続き取得率100%を維持する。

育児休業					
現在	平成26年度	男7人中1人(14.3%)	女7人中7人(100%)		
目標	平成32年度まで	男性職員の取得割合20%以上			

イ 平成32年度までに、配偶者出産休暇の取得率（平成26年度実績100%）を維持し、日数の取得率を100%にする。（平成26年度実績83.2%）

出産休暇					
現在	平成26年度	取得	7人中7人(100%)		
		日数取得率	83.2%（平均1.7日）		
目標	平成32年度まで	日数取得率100%			

ウ 平成32年度までに、育児参加休暇を取得する職員の割合を平成26年度実績（5.7%）より24.3%以上引上げ、30%以上にする。

育児参加休暇			
現在	平成26年度	53人中	3人(5.7%)
目標	平成32年度まで	30%以上	

(3) 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務

ア 平成32年度までに、月20時間以上超過勤務を行う職員の割合を平成26年度実績（18.8%）より3.8%引き下げ、15%以下にする。

時間外勤務（20時間以上）			
現在	平成26年度	月平均	46.5人（対象職員の18.8%）
目標	平成32年度まで	15%以下	

イ 平成32年度までに、職員の平均超過勤務時間を平成26年度実績（10.2時間）から1割以上縮減し、月9時間以下にする。

時間外勤務			
現在	平成26年度	平均	10.2時間
目標	平成32年度まで	平均9時間以下	

(4) 職員一人当たりの各月ごとの年次有給休暇

ア 平成32年までに、職員の年次有給休暇の取得した日数の割合を平成26年実績（25.9%）より4.1%引き上げ、30%以上にする。

年次休暇			
現在	平成26年	平均取得日数	9.5日(25.9%)
目標	平成32年まで	30%以上	

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目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、市長部局、市農業委員会事務局、市議会事務局、市教育委員会において、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る。

(1) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用

ア 平成28年度より、女性職員を企画、財政、事業部門等、多様なポストに積極的に配置する。

イ 平成28年度より、女子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）への派遣を積極的に行う。

ウ 平成28年度より、子育て中の職員が昇任試験を受験できるような対策を検討するとともに、昇任選考の推薦制の導入を検討する。

(2) 仕事と家庭の両立

ア 平成28年度より、育児休暇制度の周知を図るとともに、男性職員の育児休業、子育て休暇の取得促進について、一層の周知を図る。

イ 平成28年度より、男性職員の育児休業・子育て休暇の自主的な取組の促進を図る。

(3) 時間外勤務の縮減、人事評価への反映

ア 毎週水曜日の定時退庁を引き続き促進するとともに、平成28年度より、管理職による職員の早期退庁の促進を徹底する。

イ 平成28年度より、各課において、職員の業務分担の定期的な見直しを行い、業務量の平準化を図る。

ウ 平成28年度より、ワークライフバランス推進に資するような効果的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した人事評価を実施する。

(4) 年次有給休暇の取得の促進

ア 平成29年より、年次有給休暇の取得目標（最低5日間）を定め、取得の徹底を図る。