

雫石町特定事業主行動計画

令和2年3月27日策定

雫石町長
雫石町議会議長
雫石町代表監査委員
雫石町農業委員会

第1章 総論

1 目的

雫石町特定事業主行動計画は、雫石町人事運営基本計画における各取組み指針を踏まえ、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条に基づく特定事業主行動計画及び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）第15条に基づく特定事業主行動計画を一体的に策定し、職員の仕事と子育ての両立及び女性職員の公務における活躍の推進を目的とします。

2 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。

3 対象

原則、町長部局をはじめ、議会、各行政委員会で働くすべての職員とします。

4 計画の推進体制

本計画に基づく次世代育成と女性活躍を相乗的かつ効果的に推進するために、毎年度、計画に基づく取組みの実施状況を把握・評価するものとします。

また実施状況は、年度ごとにその結果を公表するとともに、職員のニーズを踏まえて、必要に応じ、その後の対策や計画の見直し等を図ります。

第2章 数値目標と具体的な取組み

1 仕事と生活の調和

(1) 数値目標

| No. | 項目内容 | 現状(H31) | 数値目標(各年) |
|-----|--|---------|-------------|
| 目標1 | 時間外勤務時間数が月45時間以上の該当職員の割合(%) (月45時間以上該当者の延べ人数/職員数×12月) | 3.0% | 2% |
| 目標2 | 定時退庁日の完全実施率(%) (月のノー残業デー完全実施延べ所属数/所属数×12月) | 82.8% | 90% |
| 目標3 | 年次休暇5日以上の取得率(%) (年次休暇5日以上の取得者/職員数) | 82.3% | 100% |

(2) 具体的な取組み

①柔軟な働き方の推進

勤務日と週休日の割振り変更や始業又は終業の時刻を繰上げ又は繰下げた変則勤務である時差出勤勤務制度を積極的に活用し、業務に応じた柔軟な働き方を推進します。

②ノー残業デーの周知徹底

定時での退庁を意識づけるため、各所属で週一回実施しているノー残業デーの完全実施に向け、いっそうの周知徹底を図ります。

③年次休暇の取得促進

週休日やゴールデンウィーク期間などと合わせて連続した休暇取得を推奨するとともに、子どもの出生や学校行事、家族の記念日など休暇計画表を活用し、取得しやすい雰囲気づくりをします。

2 仕事と子育ての両立

(1) 数値目標

| No. | 項目内容 | 現状(H31) | 数値目標(各年) |
|-----|---|---------|-------------|
| 目標1 | 育児休業の取得希望者に対する取得率(%) (育児休業の取得件数/育児休業の取得希望件数) | | |
| | 男性 | - | 100% |
| | 女性 | 100.0% | 100% |
| 目標2 | 男性職員の配偶者の出産休暇の取得率(%) (出産休暇の取得件数/出産休暇の取得可能件数) | 50.0% | 100% |
| 目標3 | 男性職員の子の養育休暇の取得率(%) (子の養育休暇の取得件数/子の養育休暇の取得可能件数) | 0.0% | 100% |

※子の養育休暇とは、妻の出産予定日の6週間前の日から当該出産の日後8週間経過日までの期間内に当該出産に係る子又は就学前の子を養育する場合で、5日以内で取得可能なもの

(2) 具体的な取組み

①育児休業や特別休暇制度の周知

出産及び子育てを支援するために、育児休業や部分休業、育児参加のための特別休暇などの諸制度の内容や手続きの説明文など作成し、周知を図ります。

②経済的支援制度の周知

出産費用の給付や育児休業期間中における育児休業手当金等の経済的支援制度について、諸制度の内容の説明文など作成し、周知を図ります。

③ハラスメント対策

セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等が起こらないよう、研修の開催やハラスメント防止に関する内部規程を設けるなど、職場風土の改善に向けた取組みを推進します。

3 職員の個性と能力の発揮

(1) 数値目標

| No. | 項目内容 | 現状(H31) | 数値目標(各年) |
|-----------|---|---------|----------|
| 目標1 | 課長補佐級・主査級の職員の女性割合 (%) (各職位の女性職員数/各職位の職員数) | | |
| | 課長補佐級 | 41.2% | 40% |
| | 主査級 | 40.5% | 40% |
| 目標2 | 一般事務職員における各部門の女性割合 (%) (各部門の女性職員数/各部門の職員数) | | |
| | 議会事務局 | 0.0% | 40% |
| | 監査委員事務局 | 100.0% | 40% |
| | 農業委員会事務局 | 50.0% | 40% |
| | 町長部局 | 37.1% | 40% |
| | (総務・企画) | 23.1% | 40% |
| | (税務) | 18.2% | 40% |
| | (民生) | 86.7% | 40% |
| | (衛生) | 50.0% | 40% |
| | (農林) | 15.4% | 40% |
| | (商工) | 37.5% | 40% |
| (土木) | 66.7% | 40% | |
| (水道・下水道等) | 53.8% | 40% | |

※数値目標は、平成31年4月1日現在の一般事務職員の女性割合40.5%の近傍値を目指すもの

(2) 具体的な取組み

①雇用機会に配慮した採用

職員の採用に当たっては、引き続き、能力実証に基づく公正な選考を行うとともに、男女の実質的な雇用機会の平等性に配慮し、民間企業等の経験者の中途採用等必要に応じ、実施します。

②異動希望調書に基づくキャリア形成の支援

将来指導的地位に登用される女性の候補者育成のため、異動希望調書の希望分野・業務等を尊重し、女性職員の職域の拡大に努めます。

③人事評価に基づく適正かつ公正な昇任管理

組織目標や事務事業評価等に基づく適正な業務目標の設定を行うとともに、挙げた業績と発揮した能力に着目した厳正な評価が行われるよう支援し、公正な昇任管理を行います。

また、期首や期末時の面談を確実に実施し、評価者と被評価者のコミュニケーションを図ること等により、人材育成への一層の活用を図ります。