



行田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年度～平成32年度)

平成28年4月
行田市

目 次

はじめに	・・・・・・・・・・	1
I 計画期間	・・・・・・・・・・	2
II 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等	・・・・・・・・・・	2
III 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標	・・・・・・・・・・	3
IV 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		
【目標及び取組内容】		
1 継続就業及び仕事と家庭の両立関係	・・・・・・・・・・	4
2 長時間勤務関係	・・・・・・・・・・	5
3 採用関係	・・・・・・・・・・	6
4 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係	・・・・・・・・・・	6

行田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4月1日

行田市長

行田市議会議長

行田市教育委員会

行田市選挙管理委員会

行田市代表監査委員

行田市消防長

行田市農業委員会

平成27年8月に、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「女性活躍推進法」という。）が成立した。女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るために、国、地方公共団体、民間事業主などが、様々な取組を行っていく必要がある。同法において、国や地方公共団体等は、「特定事業主」として、計画を策定する必要があり、本市としても「行田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。）」を策定した。

本計画は、女性活躍推進法第15条に基づき、行田市長、行田市議会議長、行田市教育委員会、行田市選挙管理委員会、行田市代表監査委員、行田市消防長、行田市農業委員会が策定する特定事業主行動計画である。

今後は、各種取り組みを行っていく中で、女性活躍の推進に向け、職員一人ひとりの意識改革と職場環境の改善を図っていくこととする。

I. 計画期間

女性活躍推進法は平成28年度から平成37年度までの10年間の時限立法だが、本計画は、その前半の期間である平成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。

II. 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、各機関の管理職員等を構成員とした「女性活躍推進法に基づく行田市特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置した。

委員会では、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・評価等について協議を行うこととしている。

Ⅲ. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性活躍推進法第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、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、消防本部、農業委員会事務局において、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。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、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。

【数値目標】

○ 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（2日間）の取得割合を90%以上にする。」

○ 長時間勤務関係

「平成32年度までに、職員の年次有給休暇の取得日数を、平成26年の実績（年6.6日）から30%以上引き上げ、年9日以上にする。」

【その他の目標】

○ 採用関係

「女性の採用試験の受験者割合を増やす取組を実施する。」

○ 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

「昇任試験を受験する女性職員を増やす取組を実施する。」

IV. 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

Ⅲ. 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、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、消防本部、農業委員会事務局において、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、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

1 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

目標：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（2日間）の取得割合を90%以上にする。

<取組内容>

- ① 平成28年度より、各種両立支援制度（育児休業・配偶者出産休暇等）について、全職員に周知するとともに、イントラネットの掲示板に掲載する。
- ② 配偶者の出産等の期間（出産予定日前後からおおよそ8週間程度の期間）に、5日間以上の休暇（特別休暇2日及び年次有給休暇3日以上）の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努める。
- ③ 休暇の取得促進に向けて、管理職を対象とした職場のマネジメント研修やメンタルヘルス研修を実施する。
- ④ 全職員を対象としたワーク・ライフ・バランス研修等を定期的実施することにより、職場の意識改革を図る。

2 長時間勤務関係

目標：平成32年度までに、職員の年次有給休暇の取得日数を、平成26年の実績（年6.6日）から30%以上引き上げ、年9日以上にする。

<取組内容>

- ① 1年ごとに年次有給休暇の取得目標を決める。
目標を達成するため、ワーク・ライフ・バランス研修等を通じ、各職員の意識の醸成と取得しやすい職場環境の改善を図る。
- ② ワーク・ライフ・バランス推進月間を設定し、「ノー残業デー」実施の徹底と年次有給休暇の取得促進を図る。
- ③ 毎週水曜日の「ノー残業デー」実施の徹底を図るために、全職員への庁内メール等での周知と部長及び所属長による各職員への定時退庁を促す。
- ④ 定期的に、年次有給休暇の取得促進について周知を行い、職場の意識改革に努める。

3 採用関係

目標：女性の採用試験の受験者割合を増やす取組を実施する。

<取組内容>

- ① さいたまスーパーアリーナで毎年実施される職員採用合同説明会において、女性職員による女性専用ブースを新たに設置する。
- ② 仕事と子育てに励む女性職員の声や子育て支援制度の紹介など、女性が活躍できる職場であることをホームページ等で広報する。
- ③ 採用試験の面接官に女性職員を配置し、女性職員による採用面接を実施する。

4 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

目標：昇任試験を受験する女性職員を増やす取組を実施する。

<取組内容>

- ① キャリアアップの意識を高め、リーダーシップ等の手法を身に付けることを目的として、女性職員のみを対象とした研修や外部研修への派遣を行う。
- ② 育児休業から復職された女性職員を対象にキャリアアップ研修を実施する。
- ③ 女性職員の育成を図るため、自己申告書を参考に、多様なポストへの積極的な配置を行う。