

第3期芽室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

芽室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19条に基づき、芽室町及び芽室町の行政委員会等が策定する特定事業主行動計画である。

令和4年度で第2期計画期間が終了することから、これまでの取組状況等を十分に検証した上で、新たな数値目標を掲げた第3期特定事業主行動計画を策定する。

1 計画期間

本計画の期間は、令和5年4月1日から令和9年3月31日までの4年間とする。

2 女性職員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目標達成のための取組等

法第19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）第2条に基づき、芽室町及び芽室町の行政委員会等において、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し、その達成のため、それに対する取組を実施する。

（1）女性職員のキャリアアップ支援

昨今の多様化する住民ニーズに対応していくためには、政策の立案・作成において男性のみならず女性の視点を反映させ、さまざまな視点からのマネジメントを行う必要がある。

また、女性が管理職に登用されることにより、キャリアアップに対するモチベーションの向上へと繋がる。そのため、以下のような取組により女性職員のキャリアアップ支援を行う。

〈取組〉

ア 男女いずれか一方に偏らない事務配分等の均衡確保など、双方が働き

やすい環境を整備する。

イ 適材適所の人事配置を実施する。

ウ ペーパーレス化を推進するとともに、打合せスペースや作業集中スペースを活用し、働きやすいオフィス環境の整備を目指す。

エ 男女分け隔ての無い職員採用を実施する。

オ 介護、育児及び子の看護等をしながらも継続して働くことができるよう在宅勤務及び時差出勤を推進する。

カ 介護、育児及び子の看護休暇等の各種休暇制度について職員に周知を図るとともに、自己申告書制度を活用し、個別事情に最大限配慮することで、キャリアの継続が図れるよう環境を整備する。

〈目標〉

これらの取組を通じて、管理的地位にある女性の割合（一般行政職）を、令和4年度の実績15%から20%以上にする。

（2）育児休業等を取得しやすい環境の整備

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、全ての男性職員が取得できる子どもが生まれた時の配偶者出産休暇及び妻の産後等の期間中の育児参加休暇並びに育児休業等について周知し、これら休暇等を取得することについて、職場の理解が得られるための環境づくりを行う。

〈取組〉

ア 育児休業中の育児休業手当金の支給等、経済的な支援措置について対象職員に周知を行う。

イ 特別休暇の内容を周知するとともに、希望する職員が休暇を取得しやすい職場環境の整備に努める。

ウ 育児休業中の職員が安心して育児休業等を申請できるよう、育児休業に伴う代替職員について、効果的な配置を行う。

エ 育児と仕事の両立等、ライフスタイルに合わせて柔軟に働くことができる環境を整備するため、在宅勤務及び時差出勤を推進し、働き方の選択肢を増やす。

〈目標〉

これらの取組を通じて、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の取得を促進する。

(3) 年次休暇の取得の促進

職員がいきいきと活躍する組織となるためには、性別を問わず全ての職員が仕事と生活を調和できるワークスタイルが重要になってくる。

また、余暇を楽しみ、仕事以外の様々な活動を通じて、職員自身が多様な価値観を得ることができ、多面的な視点から仕事を進めることが可能になる。そのために、以下のような取組により年次休暇の取得の促進を行う。

〈取組〉

ア 管理職員は自ら率先して年次休暇を取得する等、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努める。

〈目標〉

これらの取組を通じて、職員の年次休暇の平均取得日数を令和4年度の実績12日5時間30分から13日以上にする。

(4) 時間外勤務の縮減

長時間の時間外勤務が継続することは、職員の心身の健康及び福祉に害を及ぼすことになる。

また、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）、職員の士気の確保、人材の確保等の観点からも時間外勤務の縮減に取り組むことの重要性はますます高まっている。

〈取組〉

ア 所属長は、職員の時間外勤務の状況等を的確に把握した上で時間外勤務の上限規制（原則月45時間以下かつ年360時間以下）を遵守し、個々の職員に対し指導するなど、時間外勤務の縮減に努める。

イ 年度ごとに各部署の時間外勤務時間数を公表し、業務の効率化の促進や健康管理への配慮について通知する。

ウ 電子メールや掲示板等の活用により、会議や打ち合わせ等の効率化かつ簡素化を図る。

エ ICT及びDX推進に取り組み、RPA等のツールの活用を促進することで既存事務の簡素・合理化を図る。

〈目標〉

これらの取組を通じて、時間外勤務の縮減に努める。

令和5年4月1日 芽室町