

# 志木市特定事業主行動計画

「女性職員の活躍推進に関する行動計画」

平成28年4月1日  
志木市

## 目次

はじめに .....	2
第1 計画の概要 .....	3
第2 具体的な内容 .....	4
1 女性の採用の拡大 .....	4
2 女性職員の配置・育成、登用 .....	4
3 働きやすい職場環境の整備 .....	5
4 時間外勤務の縮減と年次有給休暇の取得の促進 .....	5
(1) 時間外勤務について .....	6
(2) 年次有給休暇について .....	6
5 家事・育児などをしながら活躍できる職場環境の整備 .....	6
第3 計画の実現に向けて .....	7

## はじめに

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮される環境を整備するため、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。）が制定されました。

法において、女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析を踏まえ、定量的目標や取組内容等を含む策定・公表等が義務付けられ、地方公共団体及び事業主に対して、「事業主行動計画」の策定を定め、十年間の集中的・計画的な取り組みを進めることとされています。

志木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、法第15条の規定に基づき、志木市長、志木市教育委員会、志木市選挙管理委員会、志木市代表監査委員、志木市公平委員会、志木市固定資産評価審査委員会、志木市議会議長が策定する特定事業主行動計画です。

平成28年4月に本計画（計画期間／平成28年4月1日～平成33年3月31日）を策定し、特定事業主として女性の活躍をさらに推進していきます。

本計画の実施に当たっては、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、積極的に取り組んでいきます。

平成28年4月1日

志木市長  
志木市教育委員会  
志木市選挙管理委員会  
志木市代表監査委員  
志木市公平委員会  
志木市固定資産評価審査委員会  
志木市議会議長

# 第 1 計画の概要

## 1 目的

一人ひとりの女性が、個性と能力を十分に発揮できることを目指し、女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和の推進に積極的に取り組むために、本計画を策定します。

## 2 計画期間

平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間  
(必要に応じて随時見直しを行い、その都度周知)

## 3 推進体制

- (1) 毎年少なくとも 1 回、数値目標の達成状況や取組の実施状況の点検・評価を実施し、その結果をその後の取組や計画に反映させます。
- (2) 本計画改定に向けた検討の際には、職員に対するアンケート調査や、職員との意見交換等を実施します。
- (3) 志木市特定事業主行動計画推進委員会を中心として進行管理を行う。

## 4 実施状況の報告

毎年少なくとも 1 回、取組状況や目標に対する実績等について広報紙や市ホームページへの掲載等により公表します。

## 5 数値目標について

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、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いました。

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ます。

## 第2 具体的な内容

### 1 女性の採用の拡大

公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験の女性受験者・合格者の拡大に向け、職務・職員の魅力等を伝えるための積極的な広報活動を実施していきます。

#### 【目標】

職員採用試験による採用者の女性割合を平成26年度実績（17.7%）より22.3ポイント以上引き上げ、4割以上にします。

〈取組内容〉

- ① 女子大学での採用説明会へ参加します。
- ② 採用説明会へ女性職員を派遣します。



### 2 女性職員の配置・育成、登用



女性職員の登用を阻害する要因として、育児による時間制約等により十分な職務経験が蓄積できないこと、キャリアプランが不明確であること、ロールモデルとなる先輩女性職員が少ないこと等が考えられます。

#### 【目標①】

管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成26年度の実績（5.2%）より9.8ポイント引き上げ、15%以上にします。

※管理的地位とは、課長級、次長級、部長級の職員をいいます

#### 【目標②】

主幹級以上の女性職員の割合を、平成26年度の実績（19.1%）より5.9ポイント引き上げ、25%以上にします。

〈取組内容〉

- ① 平成28年度から昇任選考の試験科目を精査し、受験しやすい環

境づくりをします。

- ② 平成28年度から彩の国さいたま人づくり広域連合で行われる女性職員のためのキャリアデザインに関する研修への参加を促進します。
- ③ 育児休業中の職員に対し、自主研修制度の活用を推進します。

### 3 働きやすい職場環境の整備

育児等の両立が困難であることを理由として退職することがないように、制約のある職員が、十分な能力を発揮できる、良好な職場環境の形成が求められます。

#### 【目標】

定年以外の理由によって退職する職員の平均勤務年数の男女の差異を平成27年度の実績（8年）から3年縮減し、5年以内とします。

#### 〈取組内容〉

- ① 平成28年度にハラスメントに関する相談体制を確立します。
- ② 平成28年度に女性職員を対象とした、キャリアや子育てに関する相談体制を確立します。
- ③ 3歳未満の子を育児中の職員の人事異動について、配慮します。



### 4 時間外勤務の縮減と年次有給休暇の取得の促進

時間に制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、男女を通じて長時間労働を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの公務能率を高め、組織の競争力を高めることにも貢献するものであることから、これまでの価値観・意識を大きく改革することが重要です。



## (1) 時間外勤務について

### 【目標】

常勤職員の平均超過勤務時間を、平成26年度の実績（月8.7時間）から2割程度縮減し、月7.0時間以下にします。

### ＜取組内容＞

- ① 一時的に業務量が増加する場合は、フレキシブルタイムの活用など効率的な事務遂行を図ります。
- ② 月60時間を超える時間外勤務を行った職員に対し、産業医による面接指導を行います。
- ③ 人事担当は、時間外勤務の多い職員の状況を把握し、時間外勤務の多い所属の管理職からヒアリングを行ったうえで、注意を喚起するとともに、時間外勤務に対する意識改革を行います。

## (2) 年次有給休暇について

### 【目標】

職員の年次有給休暇の平均取得日数を、平成26年度の実績（106/8日）より12/8日引き上げ、12日にします。

### ＜取組内容＞

- ① 所属長は、年間を通して年次有給休暇の計画表を作成し、計画的な取得を推進します。
- ② 職員は、年次有給休暇の取得目標を設定し、積極的な取得を促進します。
- ③ 子どもの授業参観日や家族の記念日における年次有給休暇の取得を促進します。
- ④ 国民の祝日や夏期休暇と年次有給休暇を合わせた連続休暇の取得を促進します。



## 5 家事・育児などをしながら活躍できる職場環境の整備

男性が家事・育児等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性職員自身のキャリア形成にとって有用なものと考えられます。

### 【目標①】

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%、育児参加のための休暇の取得割合を80%以上にします。

#### 〈取組内容〉

- ① 男性職員が取得できる、配偶者出産休暇、妻の産後等の期間中の育児参加休暇等について、「子育て支援ハンドブック」により周知し、取得を促進します。
- ② 配偶者の妊娠を申し出た職員に対して、個別に制度・手続きについて説明を行います。



### 【目標②】

希望する男性職員の100%が育児休業を取得できるようにします。  
(女性職員は100%を達成)

### 【目標③】

育児休業を取得する男性職員の平均取得日数を3日以上にします。  
(女性職員は平均1年以上を達成)

#### 〈取組内容〉

- ① 育児休業等の経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、情報提供するとともに、新たに取得する職員の不安の軽減を図ります。
- ② 男性職員が取得できる、育児休業等について周知し、取得を促進します。



## 第3 計画の実現に向けて

この計画の推進を図るために、各任命権者が、女性の活躍が重要であるという問題意識を持ち、組織全体で女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、強いメッセージを発信することによりリーダーシップを持って取り組んでいきます。

また、数値目標の達成を通し、女性が活躍できる職場環境づくりに努めていきます。