

## 福岡県特定事業主行動計画の策定について

### 1 趣旨

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第15条に基づき、女性職員の活躍推進に関する取組内容や定量的目標を定めた「特定事業主行動計画」を策定するもの。策定に当たっては、平成17年3月から取り組んでいる次世代育成支援対策推進法に基づく福岡県特定事業主行動計画と統合し、一体的に推進するものとする。

### 2 計画期間

平成28年度～平成32年度（5年間） ※法律は10年間の時限立法

### 3 対象職員

教育庁及び県警本部の職員を除く福岡県職員 ※教育庁及び県警本部は別途策定

### 4 計画目標

- |                                    |       |
|------------------------------------|-------|
| (1) 本庁課長相当職以上に占める女性職員の割合           | 15%以上 |
| (2) 本庁課長補佐相当職に占める女性職員の割合           | 20%以上 |
| (3) 本庁ライン係長相当職に占める女性職員の割合          | 35%以上 |
| (4) 年休取得日数を15日以上                   |       |
| (5) 上司による職員（父親）の子育て支援プログラムの作成を100% |       |
| (6) 父親全員が産前産後期間に出産・育児に係る休暇を5日以上取得  |       |
| (7) 父親の育児休業や育児短時間勤務、部分休業の取得率を15%以上 |       |

### 5 基本的な考え方について

- 女性職員一人ひとりが能力を最大限に発揮することによって、組織の活力向上及び政策方針決定過程への参画拡大を図るため、「女性職員の活躍推進」に積極的に取り組みます。
- 女性職員の活躍推進に関する取組を促進するため、「職員一人ひとりの意識改革」に積極的に取り組みます。
- 職員一人ひとりの仕事と生活の調和を実現するため、職員の働き方を見直し、「男女がともに働きやすい職場づくり」に積極的に取り組みます。

### 6 具体的な取組内容

取組事項	具体的な取組内容
(1) 女性職員の活躍推進	
① 女性職員の積極的な登用	・ 女性職員登用率目標の達成 ・ 事業部門や企画部門等の多様な業務への積極的な配置 ・ 育児等による昇任の遅れが生じないような人事面での配慮
② 優秀な女性人材の確保及び人材育成	・ 職員採用パンフレット及びガイダンスの内容見直し ・ 長期派遣研修等への積極的な派遣
(2) 職員一人ひとりの意識改革	
① 管理職のマネジメント能力の向上	・ 管理監督者研修等における意識啓発 ・ 管理職（男女別）向け自己チェックシートの作成・活用
② 職員の意識改革	・ 研修や面談等を活用した職員の意識改革 ・ 職員一人ひとりに対して啓発リーフレットを配布
(3) 男女がともに働きやすい職場づくり	
① ワークライフバランスの推進	・ 時間外勤務の縮減 ・ 男性職員の育児に係る休暇の取得促進
② あらゆるハラスメントの防止	・ 運用マニュアルや啓発パンフレットの職員への配布 ・ 相談窓口によるハラスメントの解決