

女性活躍推進法に基づく  
川棚町特定事業主行動計画

平成28年3月

川 棚 町  
川 棚 町 議 会  
川棚町選挙管理委員会  
川 棚 町 監 査 委 員  
川 棚 町 農 業 委 員 会  
川 棚 町 教 育 委 員 会

# 目 次

## I 総 論

1 目 的 .....	1
2 計画期間 .....	2

## II 目標設定と取組内容

1 目標の設定 .....	2 ~ 3
(1) 管理的地位への女性職員の登用	
(2) 採用試験受験者の女性割合	
(3) 男性職員の育児休業等取得	
2 目標を達成するための取組及び実施時期 .....	3 ~ 5

## III 計画推進の方策

1 行動計画の周知 .....	5
2 行動計画の推進等 .....	5 ~ 6
3 職業選択に資する情報の公表 .....	6

# 川棚町特定事業主行動計画

## I 総論

川棚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15条に基づき、川棚町長、川棚町議会議長、川棚町選挙管理委員会、川棚町代表監査委員、川棚町農業委員会、川棚町教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

### 1 目的

法は、平成27年8月に成立し、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進についての基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることとされました。

これによって、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、ニーズの多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的としています。

また、女性の活躍推進について、次の3点を基本原則としています。

- ① 女性の職業生活における活躍に関する男女間の格差の実情を踏まえ、女性の採用、教育訓練、昇進等その他の職業生活に関する機会の提供及び活用を通じ、その個性と能力が十分に発揮できるように行われること
- ② 男女を問わず、家庭生活での役割を果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、円滑な両立が可能となること
- ③ 職業生活と家庭生活の両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

本計画では、育児や介護その他の家庭生活と職業生活の調和に必要な環境整備を図ること、人材の多様性を活かして政策の質や行政サービスを向上させるという総合的な視点から女性職員の活躍を推進し、男女を問わず、職員誰もがいきいきと働けるような職場環境を目指します。

## 2 計画期間

法は、10年間の時限立法となっており、事業主行動計画策定指針では、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に概ね2～5年程度に設定し、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望ましいとされており、段階的に見直しを図れるよう、本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とします。

## II 目標設定と取組内容

### 1 目標の設定

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。

町長部局以外の対象管理職ポスト数が少なく、人事管理も一元的に行っていることから、全ての部局の共通目標とします。

なお、この目標は、課題分析の結果から、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

また、次の(1)～(3)中に示す◇印の現状及び成果目標は、政府の今後5年間の政策推進の基盤となる第4次男女共同参画基本計画からの抜粋です。

#### (1) 管理的地位への女性職員の登用

平成32年度末までに、女性管理職員(課長職以上)の割合20%以上

◇中央省庁の課室長相当職に占める女性の割合

現状3.5% (平成27年7月)      成果目標7% (平成32年度末)

◇都道府県の本庁課長相当職に占める女性の割合

現状8.5% (平成27年)      成果目標15% (平成32年度末)

◇市町村の本庁課長相当職に占める女性の割合

現状14.5% (平成27年)      成果目標20% (平成32年度末)

平成27年6月の閣議決定においては、「指導的地位に占める女性の割合を2020年までに30%程度に引き上げる」ことが明記されているものの、国家公務員制度担当相の報道発表では、中央省庁の課長・室長級以上に占める女性の割合が、平成27年7月時点で過去最高とはいえ、3.

5%にとどまっています。

また内閣府からは、都道府県庁や警察に勤める地方公務員の女性管理職(課長職以上)の割合は過去最高を更新したことを報道発表されていますが、平成27年4月時点で7.7%でした。女性管理職割合が10%を超えたのは、東京都15.1%、鳥取県13.0%、富山県10.7%の3都県だけで、本県は4.0%となっています。

本町では、平成27年4月現在における職員の男女比は、概ね2対1であること、また都道府県の現状を踏まえ、「女性管理職員(課長職以上)の割合20%以上」を目標とします。

## (2) 採用試験受験者の女性割合

平成32年度末までに、事務職の女性受験者割合を高める

本町における、平成27年度職員採用試験受験申込者に占める女性の割合(全職種)は13%と女性受験者数が少ないことから、女性の職業選択に資するよう、「事務職の女性受験者割合を高める」ことを目標とします。

## (3) 男性職員の育児休業等の取得

計画期間中、男性職員の育児休業・介護休暇等の取得促進

男性職員が家事・育児・介護等の経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成を通じ職務における視野を広げる等、男性職員自身のキャリア形成にも有用と考えられます。

また、女性が職業生活において幅広く活躍するためには、家庭生活における配偶者の協力が不可欠です。

固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく男性の家庭生活への関わりを推進するため、男性職員も安心して育児参加のための休暇を取得できるよう、働きやすい職場風土の形成が必要です。

これらのことから「男性職員の育児休業・介護休暇等の取得促進」を目標とします。

## 2 目標を達成するための取組及び実施時期

数値目標その他の目標達成に向け、次の取組を実施します。

この取組は、町長部局等において、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ます。

また、町長部局等の共通の取組として位置付けし、目標ごとに取組時期及び取組内容を箇条書きで記します。

なお、各課題の解決に向けた取組を総合的に推進することが効果的と考え、本取組計画は適宜、改訂することとします。

#### (1) 目標：女性管理職員(課長職以上)の割合20%以上

##### 《取組内容》

採用後のキャリアアップが計画的に行われているかが登用を進めていく上で重要なポイントとなります。管理職員にふさわしい職員の育成及びどの役職段階であっても女性が活躍することに協力的な職場風土の形成が必要です。

経験年数に応じ多様な職務経験を重ねられるよう適切なサイクルで人事ローテーションを行い、教育訓練を充実させながら、女性職員の登用拡大を推進します。

- 平成28年度中に、管理職員に対する女性活躍推進の意識醸成のため課長会等において、本計画の趣旨説明を実施する。
- 平成28年度から、積極的に女性職員を外部研修（自治大学校・市町村アカデミー・国際文化アカデミー等）へ派遣する。
- 平成28年度から、入庁3年以内の女性職員と三役との意見交換会を実施し、採用後のフォローアップと働きやすい職場風土の醸成を図る。
- 平成28年度から、性別に関わらない育成強化のため、企画・財政・危機管理・調整業務等、マネジメント能力が必要とされる部署に、若手のうちから女性職員を配置する。
- 平成28年度から、女性職員の少ない技術職においても、性別によらず職員を採用する。

#### (2) 目標：事務職の女性受験者割合を高める

##### 《取組内容》

女性登用を進めるためには、母集団となる優秀な女性職員を確保することが必要です。より多くの女性が、安心して職業選択できるよう、情報の提供に努めます。

○平成28年度から、女性がやりがいを持って働きやすい職場であることを伝えるため、積極的に広報活動を実施する。

### (3) 目標：男性職員の育児休業・介護休暇等の取得促進

#### 《取組内容》

女性が職業生活において活躍していくには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現が不可欠です。

管理職員を始め、職員に対して、男性職員の育児休業・介護休暇等の制度を改めて周知することで、育児休業等の取得促進に努めます。

○平成28年度から、育児休業等の両立支援制度を利用できるような職場支援体制づくりに努める。

○平成32年度までに、育児休業者の代替職員を確保できる体制づくりに努める。

## Ⅲ 計画推進の方策

### 1 行動計画の周知

#### (1) 職員に対する周知

組織トップの主導のもと、管理職員が組織経営戦略として女性活躍が重要であるという意識を持ち、組織全体で女性の活躍を推進していくという姿勢と職場風土の形成が必要であり、課長会等において本計画の趣旨説明を行い、目標達成のための意思形成を図ります。

職員への周知は、グループウェアの掲示板を利用し、また本計画はグループウェアの文書管理に格納し、常時閲覧できるようにします。

#### (2) 公表

法第15条第5項により、策定・変更した行動計画は公表することを求められており、本計画の目標や取組内容を町のホームページ等へ掲載し公表します。

### 2 行動計画の推進等

地方公共団体は、子育て・教育、介護・医療、まちづくり等、住民

生活に密着した行政を担っており、女性職員の活躍推進は、地方公共団体の経営戦略上の課題となっています。

従来の定型化された仕組みに対し、女性の柔軟な発想が求められていること、また、既に多くの女性の採用が進んでいることから、女性職員の活躍できる環境を整えることで、政策に厚みを持たせ、更なる住民サービス向上へと繋げることが期待できます。

こうした意義を組織全体で共有し、中長期的な人材育成を主軸としながら、実情に即して主体的かつ積極的に女性の活躍に関する取組を推進していきます。

#### (1) 行動計画の推進体制

女性の職業生活における活躍の推進に資するため、人事を担当する町長部局総務課を行動計画推進担当課と定め、町議会事務局、町選挙管理委員会、町監査委員事務局、町農業委員会事務局、町教育委員会事務局には、それぞれ女性活躍推進担当者を置くこととします。

また、本計画の改訂に向けた検討の際には、実情を踏まえた実施状況の的確な点検を基に行えるよう、職員に対する意識調査、職員との意見交換等を実施します。

#### (2) 実施状況の公表

法第15条第6項に基づき、毎年少なくとも1回、本計画に基づく取組の実施状況を町のホームページ等で公表します。本計画で数値目標を設定した項目については、その進捗状況も併せて公表します。

### 3 職業選択に資する情報の公表

法第17条及び内閣府令第4条に基づき、就職活動中の女性の職業選択に資するよう、女性の職業生活における活躍に関する情報を概ね1年に1回以上、公表することで、優秀な人材の確保に努めます。