

# 女性活躍推進法

## 坂井市特定事業主行動計画

平成28年3月

坂井市  
坂井市議会  
坂井市選挙管理委員会  
坂井市監査委員会  
坂井市農業委員会  
坂井市公平委員会  
坂井市教育委員会

# 目 次

## I 行動計画の基本事項

- 1 目 的 ..... 1
- 2 計画期間 ..... 1

## II 目標設定と取組内容

- 1 目標の設定 ..... 2 ~ 4
  - (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 目標達成のための取組及び実施時期 ..... 4 ~ 6

## III 計画推進の方策

- 1 行動計画の周知 ..... 6
- 2 行動計画の推進等 ..... 6 ~ 7
- 3 職業選択に資する情報の公表 ..... 7

# 坂井市特定事業主行動計画

## I 総論

坂井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、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、坂井市長、坂井市議会議長、坂井市選挙管理委員会、坂井市代表監査委員、坂井市農業委員会、坂井市公平委員会、坂井市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則り、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、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

本市ではこれまで、職員が働く環境の整備について、事業主としての立場から次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画を策定し、仕事と子育てとの両立支援制度の整備や利用促進に努めてきました。

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31年3月31日までの3年間とします。

## II 目標と取組内容

### 1 目標の設定

法第15条第3項及び内閣府令第2条に基づき、市長部局、市議会事務局、市選挙管理委員会、市監査委員事務局、市農業委員会事務局、市公平委員会事務局、市教育委員会事務局（以下「市長部局等」という。）における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。

その結果、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。市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

➤ 計画期間中、管理的地位にある職員に占める女性割合 25%以上維持

➤ 平成30年度末までに、女性管理職員(課長職以上)の割合 10%以上

➤ 平成30年度末までに、部長・次長職に女性職員登用

◇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%に留まっています。

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 7.0%となっています。

本市では、管理的地位における女性職員の占める割合は、平成 26 年度から既に 30%を超えています。

今後も継続して職場環境を整えていくことが大変重要であることから、「本計画の最終年度まで 25%以上維持」を目標とします。

課長職以上については、保育職と技能労務職を除く行政職において目標値を設定します。平成 27 年 4 月現在における行政職職員の男女比は、概ね 3 対 2 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 10%以上」を目標とします。

管理職員には、判断力・決断力・マネジメントスキル等が求められています。こうした資質を備えた女性職員がより重要なポストに就くことができるよう、「部長・次長職への女性職員登用」を目標とします。

## (2) 採用試験受験者の女性割合

➤ 平成 30 年度末までに、事務職の女性受験者割合を高める

◇国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合

現状 31.5% (平成 27 年 4 月 1 日) 成果目標 30%以上 (毎年度)

◇都道府県の地方公務員採用試験(全体)からの採用者に占める女性の割合

現状 31.9% (平成 26 年度) 成果目標 40% (平成 32 年度)

本市における採用者に占める女性職員の割合(全職種)は、上記の成果目標を超えていますが、事務職の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」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捉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。「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、市長部局等において、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、市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：管理的地位にある職員に占める女性割合 25%以上維持

女性管理職員(課長職以上)の割合 10%以上

部長・次長職への女性職員登用

### 《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。管理職員に相応しい職員の育成並びに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部長会等において、本計画の趣旨説明を実施する
- 平成 28 年度中に、家庭生活とキャリア形成を両立する意欲の形成と能力の向上を目的に、女性職員（主任職）を対象とした庁内研修を実施する
- 平成 28 年度から、積極的に女性職員を外部研修（市町村アカデミー・

国際文化アカデミー等)へ派遣するよう、管理職員に対して意識啓発を図る

- 平成 28 年度から、入所後、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、人事企画・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
- 平成 28 年度から、政策決定に繋がるプロジェクトチーム等へ、女性職員を積極的に参画させ、活躍の場を拡げる

(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、企業説明会等で、積極的に広報活動を実施する
- 平成 28 年度から、就職希望者との個別相談コーナーで、仕事と子育てを両立する先輩女性職員による相談会を実施する

(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・介護休暇関連の諸制度周知のため、職員課担当職員による出前研修を実施する
- 平成 28 年度から、男性職員が婚姻する際に、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画(第3次)で作成した「男性職員の子育て応援ブック」を配付し、制度の利用促進に努める

- 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 30 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
- 平成 30 年度までに、両立支援制度に関する情報をまとめ、「職業生活と家庭生活の両立応援マニュアル」を作成し、共有データとして常時閲覧できるようにする

### 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、部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、また本計画はファイルサーバーの共有データフォルダに格納し、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市民や一般事業主が了知できるように、市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、人事を担当する市長部局総務部職員課を行動計画推進担当課と定め、市議会事務局、市選挙管理委員会、市監査委員事務局、市農業委員会事務局、市公平委員会事務局、市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、本計画の進捗を管理し、計画策定後概ね1年後までに、実施状況のフォローアップと公表を行います。その後も、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・評価し、その結果をその後の取組や計画に反映させるようにします。

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市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。