

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  
**東浦町職員特定事業主行動計画**



平成 28 年 4 月 1 日  
東浦町

## 1 はじめに

平成 27 年 9 月 4 日に、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「女性活躍推進法」という。）が成立しました。

東浦町職員特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）とは、女性活躍推進法第 15 条に基づき、女性が活躍できる環境を醸成し、ひいては、男女がともに、多様な生き方、働き方を実現することを目的として策定した計画です。

## 2 計画期間

本計画の期間は、女性活躍推進法が平成 37 年度までの時限立法であることから、平成 28 年 4 月 1 日から平成 38 年 3 月 31 日までの 10 年間とします。

ただし、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、毎年行動計画の進捗を検証しながら、5 年目に本計画の見直しを行います。

## 3 女性職員の活躍推進に向けた体制整備等

東浦町では、平成 17 年 4 月 1 日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を策定し（平成 27 年 4 月 1 日改定）、職員が希望どおりに働きながら、結婚・出産・子育てを実現することができるよう、職員各々の意識改革を行い、職場の環境基盤を整えてきました。

本計画では、中でも女性職員がより活躍しやすい職場環境づくりをめざし、更なる基盤強化を推進します。

- ① 平成 28 年度から、本計画の推進にあたり人事担当者等を主体とした啓発に努めます。
- ② 女性活躍推進に関する考え方、施策、制度等を職員に周知し、管理職や職員に対する研修・講習を行います。
- ③ 数値目標については達成状況の把握を、施策については具体的な評価を行うなど、適宜計画の進捗管理を行い、各項目における達成状況を把握し、必要に応じて柔軟に目標等の見直しを行います。

## 4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

本町の女性職員の活躍を推進するため、別添資料のとおりデータを公表し、次のとおり目標を掲げます。

なお、この目標は、東浦町において、女性の職業生活における活躍の推進に関する状況を把握し、改善すべき事項について分析を行った結果、大きな課題に対応するものを掲げています。

## 目標：管理職の女性割合上昇「女性リーダーの育成」

### ・数値目標①

平成 37 年度までに、管理的地位にある女性職員の割合を、平成 27 年度の実績（8%）より7%引き上げ、15%以上にします。

### ・数値目標②

平成 37 年度までに、係長相当職以上の女性職員の割合を、平成 27 年度の実績（37%）より3%引き上げ、40%以上にします。

### 《取組内容》

- ・平成 28 年度以降も引き続き、女性職員を多様なポストへ積極的に配置します。
- ・平成 28 年度より、育児休業取得中の職員に対し、e ラーニング教材の提供を行います。
- ・平成 28 年度以降も引き続き、派遣研修（市町村アカデミー等）等へ女性職員の派遣を積極的に行います。
- ・平成 28 年度以降も引き続き、地方公務員女性幹部養成支援プログラムとして女性幹部候補生を対象に開催される自治大学校第 1 部・第 2 部特別課程に、女性職員の派遣を積極的に行います。
- ・平成 28 年度より、女性職員に対し、女性リーダーに関する研修の参加を推奨します。
- ・平成 28 年度も引き続き、育児休業等取得中の職員に対して、育児休業等から復帰する際の不安を解消するための座談会を開催します

## 5 職場環境改善への取組みの強化

東浦町では、次のことについても従来どおり取組みをすすめていきます。

※ 次世代育成支援対策推進法に基づく東浦町特定事業主行動計画より、特に女性の活躍の推進に関する取組みを一部抜粋しています。

- ・育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
- ・事務の簡素合理化の推進
- ・超過勤務縮減のための意識啓発等
- ・年次有給休暇の取得促進
- ・連続休暇等の取得促進
- ・子どもの看護及び親等の介護のための特別休暇の取得推進
- ・異動における配慮
- ・セクシャルハラスメントの防止と意識啓発
- ・男女共同参画施策と連携し、男女が共に働きやすい職場づくりを推進

## 6 おわりに

女性活躍推進のため職場環境を改善することは、女性職員にとってはもちろん、男性職員にとっても働きやすい職場であり、男女がともに自らの意思によって職業生活と家庭生活との両立を円滑かつ継続的な両立を可能にしていくものでなければなりません。

このことから、従来取り組んできた取組みについては、今後も引き続き実施し、また、必要に応じて新しい制度を取り入れる等、より一層の基盤強化をしていく必要があります。

本町では、女性活躍推進法の成立を機に、より一層の職員支援体制を整えていきます。