

渋川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

平成28年4月1日

渋川市長

渋川市教育委員会

渋川市議会議長

渋川市代表監査委員

渋川市農業委員会

渋川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、渋川市長、渋川市教育委員会、渋川市議会議長、渋川市代表監査委員、渋川市農業委員会が策定する特定事業主行動計画である。

1 計画期間

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年間とする。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

渋川市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、渋川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策定委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととする。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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、市長部局、教育委員会事務局、議会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局において、それぞれの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。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する。

なお、この目標は、上記の状況把握及び分析を行った結果を受け、改善すべきと考えられるものについて掲げた。

(1) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

ア 数値目標

渋川市職員の管理的地位にある職員に占める女性の割合について、本計画の計画期間（平成28年度から平成32年度）の平均値で25%以上とする。

イ 設定根拠

「渋川市男女共同参画基本計画後期計画」に定める渋川市職員の管理職に占める女性職員の割合である25%を参考に設定した。ただし、基本計画の目標達成年度は30年度であることから、本計画でも基本計画と同様に30年度に25%達成を目標とし、更に31年度以降にはより高い女性職員の割合を目標として目指していくものとした。なお、30年度は本計画の計画期間の中間年度であることから、目標を「28年度から32年度までの平均値で25%」とした。

(2) 採用した職員に占める女性職員の割合

ア 数値目標

新規に採用した職員に占める女性職員の割合について、本計画の計画期間（平成28年度から平成32年度）の平均値で25%以上とする。

イ 設定根拠

「渋川市男女共同参画基本計画後期計画」における進行管理上の目標値である25%を参考に設定した。ただし、基本計画の目標達成年度は30年度であることから、本計画でも基本計画と同様に30年度に25%達成を目標とし、更に31年度以降にはより高い新規採用職員に占める女性職員の割合を目標として目指していくものとした。なお、30年度は本計画の計画期間の中間年度であることから、目標を「28年度から32年度までの平均値で25%」とした。

(3) 男性職員の育児休業取得率

ア 数値目標

平成32年度までに、制度が利用可能な男性職員の育児休業取得率について13%以上とする。

イ 設定根拠

内閣府男女共同参画局「第4次男女共同参画基本計画」に示されている地方公務員の目標数値を参考に設定した。

4 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組

前項で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

(1) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合の増加

ア 新規採用職員研修や一般職員研修、管理職研修において、女性登用の必要性につ

いての意識向上や女性の人材育成を図る。

- イ 女性職員の職域の拡大及び研修等の参加の推進により、管理職としての能力向上を図る。
 - ウ 職員課に設置している育児制度相談窓口等を活用し、仕事と育児、介護等との両立やキャリアアップ形成などの相談に対する助言を行うことにより、女性職員の勤労意欲向上を図る。
- (2) 採用した職員に占める女性職員の割合の増加
- 従前に引き続き、採用試験においては公正な職員採用を行う。
- (3) 男性職員の育児休業取得率の増加
- ア 育児制度相談窓口についての定期的な周知と、それを活用した各種休暇・休業制度等についての個別相談を希望者に実施する。
 - イ 育児休業取得可能な男性職員及びその上司のみならず全職員に対し、制度そのものの周知及び取得に対する理解を深めるよう研修等を通じて啓発を行う。
 - ウ 育児休業を取得する男性職員の所属内において、当該育児休業の取得により業務に著しく支障が生じる場合には、職員の確保に努め、臨時的任用職員等の採用が円滑に行われるよう支援する。
 - エ 育児休業取得可能な男性職員を含めた全職員に対し、育児休業の具体例や経験談を周知して制度利用に対する不安感を緩和し、育児休業の取得を促進する。