

「津島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（前期計画）」

平成 29 年 4 月 1 日

津島市長
津島市議会議長
津島市代表監査委員
津島市農業委員会
津島市消防長
津島市教育委員会

第 1 総論

近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっていることに鑑み、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、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「法」という。）が制定された。

この計画は、法第 15 条の規定に基づき、女性の活躍に関する状況を職務の内容も踏まえて把握し、課題を分析した上で、その課題解決に必要な取組を定めたものである。なお、津島市においては、各事業主の人事管理が、採用から配置・育成、登用に至るまで一体的になされているため、一括して定めるものとする。

1 計画期間等

平成 28 年度から平成 32 年度までとする。

なお、勤務条件に関する法改正や社会情勢の変化、また、数値目標を設定している事項の進捗状況に応じて、適宜見直しを実施する。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

各事業主の主導のもと、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進していく。また、担当部局は人事担当部局とし、継続的な推進体制を設ける。

第 2 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）第 2 条に基づき、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、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る。

1 女性職員の評価・登用について

- (1) 平成 32 年度までに、行政職の管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成 26 年度の実績（5%）より 2 ポイント以上引き上げ、7%以上にする。
- (2) 平成 32 年度までに、行政職の統括主任級の職員に占める女性割合を、平成 26 年度の実績（26%）より 4 ポイント以上引き上げ、30%以上にする。
- (3) 消防職にあつては平成 32 年度までに、採用試験の女性受験者数を増加させ、あわせて採用者を 2 人以上にする。

2 仕事と家庭の両立について

- (1) 平成 32 年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を 13%以上にする。
- (2) 平成 32 年度までに、配偶者の出産に伴う子の養育休暇の取得割合を 80%以上にする。

第 3 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及び実施時期

第 2 で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、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る。

1 女性職員の評価・登用について

- (1) 平成 28 年度より、各部局において出産・子育てなど個々の女性職員の事情に応じた個別の育成方針を立てる。
- (2) 平成 28 年度より、女性職員を多様なポストに積極的に配置する。
- (3) 平成 28 年度より、統括主任・補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。

2 仕事と家庭の両立について

- (1) 平成 28 年度より、組織として、イクメン・イクボス宣言など男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げる。
- (2) 平成 28 年度より各種ハラスメントの発生防止に向けて職員の意識を徹底させる。
- (3) 平成 28 年度中に、各種両立支援制度に関する情報を、電子掲示板で常時閲覧できる状態にする。
- (4) 平成 28 年度より、育児休業等の取得前後において、所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。

3 その他

- (1) 計画期間中においては、各年度の実施状況について、翌年度以降必要に応じて分析、評価、各課に対するヒアリング等を実施する。
- (2) 職員研修などの機会を設け、女性活躍推進に関する重点事項についての周知を図り、課内の協力体制を整備する。