

**女性の活躍の推進に関する
伊奈町特定事業主行動計画
(前期計画)**

平成28年3月

伊 奈 町

第1 はじめに

急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念されているなか、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるように、また、仕事を通じた様々な経験や成長、経済的な自立、社会との関わり等を得ることができるよう社会全体として取り組んでいくことが求められています。

このため、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会を実現するために、平成27年8月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）が制定されました。

女性の活躍の推進に関する伊奈町特定事業主行動計画は、女性活躍推進法第15条に基づき、町の機関が連名で策定する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）です。

これまでも、次世代育成支援対策推進法による特定事業主行動計画に基づき、仕事と子育ての両立支援の取組を行ってきたところですが、本計画を策定することにより、女性職員の活躍に向けた取組をこれまで以上に推進していくこととなります。全職員が協力しながら、女性職員が活躍できる環境の実現を目指しましょう。

平成28年3月

伊奈町長

伊奈町議会議長

伊奈町選挙管理委員会

伊奈町代表監査委員

伊奈町教育委員会

伊奈町公平委員会

伊奈町消防長

伊奈町農業委員会

伊奈町水道事業管理者の権限を行う町長

第2 計画期間

女性活躍推進法は平成28年度から平成37年度までの時限立法です。町では、この平成28年度からの10年を本計画に位置付けるものとし、平成32年度までを前期5カ年の計画期間とします。

第3 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備

本町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、次の各課等が連携し、現状把握及び課題分析を行い、数値目標及び達成に向けた取組を設定したうえで、全職員からのご意見を伺って策定しました。

今後も、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・評価等について連携を図っていきます。

企画課

総務課（町長部局、選挙管理委員会、公平委員会、監査委員）

人権推進課

農業委員会事務局

教育総務課

上下水道課

消防総務課

議会事務局

第4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

並びに達成のための取組及び実施時期

女性活躍推進法第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第2条に基づき、各任命権者において、それぞれ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、改善すべき事項について分析を行いました。課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり最も大き

な課題に対応するものから順に目標を設定し、その達成に向けての取り組みを実施します。

目標 1

- ・管理的地位にある職員（※1）に占める女性職員の割合

平成27年度 7.3% ⇒ 平成32年度 11.6%以上(※2)

目標 2

- ・係長職以上の女性職員に占める女性管理職の割合

平成27年度 54% ⇒ 平成32年度 60%以上

※1 管理的地位にある職員とは、課長相当職(所属長)以上の職員のことを指します。

※2 平成27年4月1日現在の全国の町村における課長相当職以上の女性職員の割合の平均値です。(内閣府男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(平成27年度)」より。)

《達成のための取組》

- ①男性職員、女性職員の別なく、人事評価等に基づき管理職にふさわしい人材を登用します。
- ②女性職員が、自らキャリアアップへの意欲を高めることができるよう、女性職員を対象としたキャリア形成研修への参加の機会を確保し、他団体との女性職員との交流を積極的に促していきます。

目標 3

- ・新採用職員に占める女性職員の割合

平成27年度 44% ⇒ 平成32年度 40%以上を維持

目標 4

- ・消防職員の採用試験における女性の受験者数(※3)

平成27年度 0人 ⇒ 平成32年度 5人

※3 消防職員の採用試験が実施される場合に限りです。

《達成のための取組》

- ①平成26年度に実施した採用試験の受験者数に占める女性の割合は24.4%でした。できるだけ多くの女性に受験してもらうため、今後も採用合同説明会での説明ブースに女性職員を配置し、女性職員の育児休業等の状況やキャリア形成について積極的に紹介していきます。
- ②特に消防職員については、現在女性職員がいないことから、女性に受験してもらうための積極的なPRを行います。

目標 5

- ・ 消防職を除く男性職員の配偶者出産休暇取得率

平成26年度 25% ⇒ 平成32年度 40%以上

- ・ 消防職の男性職員の配偶者出産休暇取得率

平成26年度 100% ⇒ 平成32年度 50%以上を維持

目標 6

- ・ 男性職員の育児参加のための休暇取得率

平成26年度 0% ⇒ 平成32年度 10%以上

《達成のための取組》

- ① 子育てに関する制度についてまとめ、全職員に周知を図り、男性職員が育児休業等
を取得しやすい職場環境づくりを進めます。
- ② 特に、男性職員に対しては休暇等の取得について積極的に働きかけを行います。