

女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画
(前期計画)

平成28年3月
青森県鯉ヶ沢町

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（前期計画）

平成28年3月31日
鯉ヶ沢町長
鯉ヶ沢町議会議長
鯉ヶ沢町選挙管理委員会
鯉ヶ沢町代表監査委員
鯉ヶ沢町教育委員会
鯉ヶ沢町農業委員会

1 計画策定の背景と目的

近年、女性の就業率は増加しているものの、就業を希望しているが育児・介護等を理由に働いていない女性や、出産を機に離職する女性など、出産・子育て期を迎える30代女性の就業率は低く、また、管理的職業従事者における女性の割合も欧米諸国、アジア諸国と比べても低い状況にある。このように、働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況を踏まえ、社会の持続的な成長を実現し活力を維持していくためには、女性の力を最大限に発揮することが経済成長のために不可欠なものとして、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、急速な少子化の進展、国民の需要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、男女共同参画社会基本法の基本理念に則った実施法として、「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。）」が平成27年9月に成立しました。この法律において、国や地方公共団体、企業等が、計画的に取り組むを推進するための行動計画を策定することとされており、当町においても、女性職員に対する支援措置や職業生活と家庭生活の両立を図るため、女性活躍推進法に基づく「鯉ヶ沢町特定事業主行動計画」を策定しました。

女性職員が、十分に能力を発揮し活躍できるよう職場全体でこれを支援し、職員一人一人が本行動計画の趣旨を理解し、豊かで活力ある社会の実現のためお互いに助け合っていきましょう。

2 計画の期間

女性活躍推進法は、平成28年度から平成36年度までの10年間の時限立法であり、本計画は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間の前期計画期間とする。

3 計画の対象職員

鯉ヶ沢町職員（連名で策定した任命権者に任命された職員とする。非常勤職員等についても、本計画の趣旨を踏まえ、該当する制度等について対象とする。）

4 計画の体制整備等

本町では、職場全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、定期的に取り組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を実施する。

5 女性の活躍の推進に向けた取組み、数値目標

本計画の策定にあたり、法に基づき、本町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等を把握・分析し、次のように数値目標を設定し、目標達成に向けた取組みを図る。

(1) 採用関係

① 採用した職員に占める女性職員の割合

平成27年度実施の町職員採用試験受験申込者のうち女性は、上級試験・初級試験を合わせて6名で、申込者全体における女性の割合は30%となり、男性を下回る申込者数となった。また、平成27年度では女性の採用者はいなかった。

年度		平成25年度	平成26年度	平成27年度
申込 人数	男性	17	18	14
	女性	6	5	6
	計	23	23	20
	女性申込割合	26.1%	21.7%	30%
採用 人数	男性	1	3	3
	女性	1	1	0
	計	2	4	3
	女性採用割合	50%	25%	0%

～今後の取組み～

- ・町採用試験の女性受験者に向けた積極的な広報活動（毎戸配布、ホームページ、防災無線等）に努める。
- ・公正公平な選考による意欲と能力のある女性の採用に努める。
- ・女性が働きやすい職場環境の整備に努め、求職者への広報活動に努める。

～数値目標～

平成32年度までに、採用者の女性割合を30%以上とする。

(2) 仕事と家庭の両立関係

① 男女別の育児休業取得率

平成26年の育児休業対象者は、男性職員で4人いたが取得者はなく、取得率は0%となった。女性職員では1人の取得者があり、取得率は100%となった。

平成27年の育児休業対象者は、男性職員0人、女性職員1人で、女性職員の取得率は100%となった。

		平成26年	平成27年
男性職員	取得対象者	4人	0人
	取得者	0人	0人
	取得率	0%	0%
女性職員	取得対象者	1人	1人
	取得者	1人	1人
	取得率	100%	100%

② 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率

平成26年における男性職員の配偶者出産休暇の取得対象者は、4名いて全員が配偶者出産休暇を取得した。育児参加休暇については、対象者4人のうち2人が取得者し、取得率は50%となった。

平成27年は男女ともに対象者は0人であった。

		平成26年	平成27年
配偶者 出産休暇	取得対象者	4人	0人
	取得者	4人	0人
	取得率	100%	0%
育児参加 休暇	取得対象者	4人	0人
	取得者	2人	0人
	取得率	50%	0%

～今後の取り組み～

- ・仕事と家庭の両立支援制度（育児休業、育児参加休暇等）を周知し、取得の促進を図る。
- ・育児休業等の制度に対する職員一人一人の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成に努める。
- ・育児休業等からの職場復帰のためのサポートを適切に実施し、円滑に職場復帰できる体制の整備に努める。

～数値目標～

- ・平成32年度までに、男性職員の育児休業取得率を10%とする。
- ・平成32年度までに、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率を100%とする。

(3) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

① 各役職段階に占める女性職員の割合

女性職員の各役職段階の割合は、班長級以上の比率が低い状況にある。

	課長級	班長級	係長級	主査・主事等
女性職員の比率	4.7%	10.2%	43.3%	44.4%

(平成27年4月1日現在)

～今後の取り組み～

- 女性職員を多様なポストへの積極的な配置に努める。
- 女性職員を対象とする研修や外部研修への積極的な受講の促進に努める。
- 女性職員を、係長・班長・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に努める。

～数値目標～

- 平成32年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を10%とする。
- 平成32年度までに、係長級以上の女性職員の割合を30%以上とする。