

女性活躍推進法に基づく
御所市特定事業主行動計画



御 所 市

御所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 3 月 31 日

御所市長
御所市議会議長
御所市教育委員会
御所市選挙管理委員会
御所市代表監査委員
御所市農業委員会
御所市水道事業管理者

御所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、御所市長、御所市議会議長、御所市教育委員会、御所市選挙管理委員会、御所市代表監査委員、御所市農業委員会、御所市水道事業管理者が策定する特定事業主行動計画です。

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 年間とします。

2. 計画の推進体制

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務部人事課を中心として、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・評価等について関係部署と協議を行うこととしています。

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、御所市長、御所市議会議長、御所市教育委員会、御所市選挙管理委員会、御所市代表監査委員、御所市農業委員会において、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いました。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します。

なお、この目標は、御所市長、御所市議会議長、御所市教育委員会、御所市選挙管理委員会、御所市代表監査委員、御所市農業委員会、御所市水道事業管理者において、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結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

- ① 平成32年度までに、女性職員の採用割合を38.1%（3ヶ年度平均）より引き上げ、40%以上にします。
- ② 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、平成27年度の実績22.4%より引き上げ30%以上にします。
- ③ 平成32年度までに、男性職員の育児休業取得者を2人以上にします。
- ④ 平成32年度までに、一人当たりの年次有給休暇の取得日数を10日以上にします。

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及び実施時期

3. 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します。

なお、この取組は御所市長、御所市議会議長、御所市教育委員会、御所市選挙管理委員会、御所市代表監査委員、御所市農業委員会、御所市水道事業管理者において、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結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

- ①平成29年度から、女性が活躍できる場であることを紹介するホームページやパンフレットを作成し、大学等に積極的なPRを行います。

- ② 平成28年度から、女性職員を対象とした外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）に積極的に派遣します。
- ③ 平成29年度から、組織として、イクメン・イクボス宣言等男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げ、男性職員の育休や看護休暇の積極的な取得を促します。
- ④ 年次有給休暇の取得を促進するため、職務遂行体制や業務配分の見直しを行うとともに、職員の年次有給休暇に対する意識の改革を図り、計画的な年次有給休暇の取得、特に所属長が率先して年次有給休暇を取得するよう促すなど、年次有給休暇を取りやすい環境づくりに努めます。

以上