

女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画(市町村)策定例

平成28年1月時点

内閣官房すべての女性が輝く社会づくり推進室

内 閣 府 男 女 共 同 参 画 局

総務省自治行政局公務員部公務員課

【凡例】注釈部分は、この点線枠で示しています。

■■市（町村）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

○計画の名称は、任意に設定することが可能です。

平成■■年■■月■■日
■■市（町村）長
■■市（町村）議会議長
■■■■■■■■■■

○把握・分析は各事業主単位（首長部局、議会事務局、選挙管理委員会、教育委員会等）で行う必要があります。ただし、必要に応じ、行動計画自体を連名で策定しても差し支えありません。

■■市（町村）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、■■市（町村）長、■■市（町村）議会議長、■■■■■■、■■■■■■…が策定する特定事業主行動計画である。

○女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画であることの明示が必要です。

1. 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成■■年3月31日までの■■年間とする。

【参考】事業主行動計画策定指針（抄）

（二）計画期間の決定

法は平成37年度までの時限立法である。このため、行動計画の計画期間の決定に際しては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、平成28年度から平成37年度までの10年間で、各事業主の実情に応じておおむね2年間から5年間に区切るとともに、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望ましい。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市（町村）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、■■■■■■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している。

【参考】事業主行動計画策定指針（抄）

（一） 女性の活躍推進に向けた組織のトップの関与・推進体制の整備等

（中略）組織のトップ自らが、組織経営戦略としても女性活躍が重要であるという問題意識を持って、組織全体で女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、強いメッセージを発信することによりリーダーシップを持って取り組んでいくことが重要である。

また、組織のトップの関与の下に、担当部局を明確に定めるなど、継続的な推進体制を設けることが効果的である。

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（町村）長部局、市（町村）議会事務局、■■■■■■、■■■■■■…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、市（町村）長部局、市（町村）議会事務局、■■■■■■、■■■■■■■■…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。

○連名で事業主行動計画を策定している場合、目標の内容等によっては、連名となっている複数の事業主の共通した目標として位置付けていただくことも可能です。

○内閣府令第2条に基づき、まず把握する項目は以下の7項目です。

- ①採用した職員に占める女性職員の割合
- ②平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）
- ③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
- ④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- ⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
- ⑦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及び平均取得日数

○課題であると判断された事項については、更にその原因の分析を深めるため、その他の把握項目を活用して課題分析を行うことが効果的です。

○数値目標に加え、別途、定性的な目標を記載することも効果的です。

【参考】事業主行動計画策定指針（抄）

（三）数値目標の設定

数値目標の設定の対象については、状況把握・課題分析の結果、事業主にとって課題であると判断されたものに対応すべきであり、当該事業主の実情に応じ、最も大きな課題と考えられるものから優先的に数値目標の設定を行っていくこと、また、できる限り積極的に複数の課題に対応する数値目標の設定を行うことが効果的である。

数値目標については、実数、割合、倍数等数値を用いるものであればいずれでもよい。

数値目標の水準については、計画期間内に達成を目指すものとして、過去の実績、将来の見込みや同種他団体などとの比較も踏まえ、各事業主の実情に見合った水準とすることが重要である。（中略）

※ 以下は、あくまでも数値目標の設定の例を示したものであり、具体的な数値目標の設定に当たっては、各団体の実情に応じて判断することが必要です。

（１）市（町村）長部局

【ケース１：採用に課題がある場合】

例１：平成■年度までに、採用者の女性割合を、平成 26 年度の実績（■％）より■％以上引き上げ、■割以上にする。

例２：平成■年度までに、技術職（土木・建築等）の採用者の女性割合を、平成 26 年度の実績（■％）より■％以上引き上げ、■％以上にする。

例３：平成■年度までに、女性の採用試験の受験者数を、平成 26 年度の実績（■人）より■人引き上げ、受験者総数に占める女性割合を■％以上にする。

例４：平成 28 年度から平成■年度までの間、技術職（土木・建築等）の採用試験の女性受験者数を毎年度■人以上にする。

【ケース２：配置・育成・教育訓練及び評価・登用に課題がある場合】

例１：平成■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 26 年度の実績（■％）より■％以上引き上げ、■％以上にする。

例２：平成■年度までに、本庁係長相当職以上の女性職員の割合を、少なくとも平成 26 年度の実績（■％）の■割増の■％以上にする。

例３：平成■年度までに、本庁係長相当職から本庁課長補佐相当職に昇任した職員の女性割合を平成 26 年度の実績（■％）より引き上げ、■％以上にする。

【ケース3：継続就業及び仕事と家庭の両立に課題がある場合】

例1：平成■年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を■%以上にする。

例2：平成■年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合を■%以上にする。

例3：平成■年度までに、平均継続勤務年数の差異を、平成26年度の実績（■年）から■年縮減し、■年以下にする。

【ケース4：長時間勤務関係の把握項目及び課題分析に課題がある場合】

例1：平成■年度までに、月に■時間以上超過勤務を行う職員の割合を、平成26年度の実績（■%）より■%以上引き下げ、■%以下にする。

例2：平成■年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、平成26年度の実績（月■時間）から■割以上縮減し、月■時間以下にする。

例3：平成■年度までに、職員の年次休暇の平均取得率を、平成26年度の実績（■%）より■割以上引き上げ、■%以上にする。

例4：平成■年度までに、年次休暇を■%以上取得する職員の割合を■割以上にする。

例5：平成28年度から平成■年度までの間、週に1回以上定時退庁する職員の割合を毎年度■%以上にする。

例6：平成■年度までに、早出遅出勤務制度（フレックスタイム制、テレワーク等）の活用により柔軟な働き方をする職員の割合を■%以上にする。

（2）市（町村）議会事務局 （略）

（3）■■■■■■■■ （略）

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する。

なお、この取組は、市（町村）長部局、市（町村）議会事務局、■■■■■■、■■■■■■…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。

○連名で事業主行動計画を策定している場合、取組の内容等によっては、連名となっている複数の事業主の共通した取組として位置付けていただくことも可能です。

○数値目標の達成に向けた取組に加え、別途、独自の取組を記載することも効果的です。

○以下の例のように、数値目標と取組内容・実施時期を一括記載することも効果的です。

目標：平成■年度までに、女性の採用試験の受験者数を、平成26年度の実績(■人)より■人引き上げ、受験者総数に占める女性割合を■%以上にする。

<取組内容>

平成■年■月～ 女性向け採用説明会の開催回数を年間■回から■回に拡充
平成■年■月～ 近隣大学で理系学生を対象とした採用説明会を新たに開催

【参考】事業主行動計画策定指針（抄）

（四） 取組内容の選定・実施時期の決定

行動計画に盛り込む取組内容を決定するに際しては、まず、状況把握・課題分析の結果、事業主にとって最も大きな課題であると考えられるものとして数値目標の設定を行ったものから優先的に、その数値目標の達成に向けてどのような取組を行っていくべきかについて検討を行うことが基本である。

（中略）こうした点を踏まえ、また、一般事業主に対し率先垂範する観点からも、数値目標に対応する取組以外の取組も含め、各事業主において、当該事業主の実情に応じて積極的かつ主体的に各課題の解決に向けた多様な取組を取り上げ、これらの取組を総合的に進めていくことが効果的であると考えられる。

※ 以下は、あくまでも取組の一例を示したものであり、取組の検討に当たっては、各団体の実情に応じて判断することが必要です。

（１）市（町村）長部局

【ケース１：採用に課題がある場合】

- 例１：平成■年度より、女性職員による女性向け採用説明会の開催回数を年間■回から■回に拡充する。
- 例２：平成■年度より、近隣大学で理系学生を対象とした採用説明会を新たに開催する。
- 例３：平成■年度より、仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをパンフレット、ホームページ等で広報する。
- 例４：平成■年度より、出産、育児、介護等を理由として退職した元女性職員の再度の採用をする仕組みを創設し、運用する。

【ケース２：配置・育成・教育訓練及び評価・登用に課題がある場合】

- 例１：平成■年度より、出産・子育てなど個々の女性職員の事情に応じて、個別に育成分方針を立てるなど、柔軟な人事プランを作成する。

- 例2：平成■年度より、女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。
- 例3：平成■年度より、係長・課長補佐・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。
- 例4：平成■年度より、女性職員のみを対象とする研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を行う。
- 例5：平成■年度より、女性職員に対する多様なロールモデル・キャリアパス事例の紹介や、メンター制度を導入・実施する。
- 例6：平成■年度より、子育て中の職員でも昇任試験を受験しやすいよう、実施日の変更等、柔軟な運用を行う。
- 例7：平成■年度より、臨時・非常勤職員について、必要な業務研修を実施する。

【ケース3：継続就業及び仕事と家庭の両立に課題がある場合】

- 例1：平成■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。
- 例2：平成■年度より、出産を控えている全ての男女に対し、管理職員（又は人事担当部局）による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進やキャリアプランに関する助言を行う。
- 例3：平成■年度中に、各種両立支援制度に関する情報をハンドブックにまとめ、職員に配布するとともに、電子掲示板で常時閲覧できる状態にする。
- 例4：平成■年度より、育児休業等の両立支援制度を利用したことのみによって、昇格・昇任に不利益とならないよう取扱いを見直す。
- 例5：平成■年度より、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。
- 例6：平成■年度より、男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施する。

【ケース4：長時間勤務関係の把握項目及び課題分析に課題がある場合】

- 例1：平成■年度より、超過勤務の縮減に向け、■■■■■のタイミングに合わせて市（町村）長から全職員向けのメッセージを発信する。
- 例2：平成■年度より、新たに毎週■曜日を定時退庁日に設定するとともに、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する。
- 例3：平成■年度より、モデル部局において、職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図るとともに、取組の結果も踏まえ、対象部局の拡大について検討を行う。

例4：平成■年度より、年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。

例5：平成■年度より、ワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した人事評価を実施する。

例6：平成■年度より、早出遅出勤務制度（フレックスタイム制、テレワーク等）の本格（試行）実施を行う。

（2）市（町村）議会事務局 （略）

（3）■■■■■■■■ （略）

（以上）