

平成27年第24回庁議提案 審議・**報告**・その他
 提出日：平成28年3月22日
 担当部・課：総務部人事課〔内線4063〕
 教育委員会事務局、市議会事務局、
 選挙管理委員会事務局、監査委員事務局
 農業委員会事務局

① 件名
女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定について
② 施策等を必要とする背景及び目的（理由）
<p>【背景】 近年、自らの意志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、平成27年9月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が施行された。 女性活躍推進法では、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等を定めることにより、女性の就業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、急速な少子高齢化の進展及び国民の需要の多様化等に対応できる豊かで活力ある社会の現実を目的として、国及び地方公共団体に「特定事業主行動計画」を定めるよう位置付けている。</p> <p>【目的】 「石巻市特定事業主行動計画」は、女性活躍推進法に基づき策定するもので、女性職員が個性と能力を十分に発揮できるような職場環境を目指し、それぞれの職場の継続的な状況把握、分析に努めるとともに、取組内容を評価し、必要な改善を行うことにより、職員の理解を促しながら、女性職員が輝ける職場環境づくりを推進する。</p>
③ 拠法令及び総合計画又は個別計画との整合性
<p>【根拠法令】</p> <ol style="list-style-type: none"> 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） 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） 事業主行動計画策定指針（平成27年内閣府・総務省告示第1号） <p>【〔総合計画との整合性 総合計画の位置付け：有・無〕 又は 〔個別計画との整合性〕】</p>
④ 提案に至るまでの経過（市民参加の有無とその内容を含む。）
<ol style="list-style-type: none"> 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） 平成27年9月4日公布 同日施行 石巻男女共同参画推進審議会会長との協議

<p>⑤ 主な内容</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・計画期間 平成28年度から平成37年度までの10年間 ・第1期 平成28年4月1日から平成31年3月31日までの3年間 <p>本市では現在、復興事業のピークを向かえていることから、3年間の間に復興事業の進捗状況に応じた女性の職業生活における活躍対策を実施するため、本計画の見直しを行う。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 採用試験、職員の女性割合 2 継続勤務年数の男女差 3 管理的職員の女性割合 4 役職段階における女性職員の割合 5 男女別育児休業取得率及び平均取得期間 6 男性の出産時、育児特別休暇の取得率 7 職員の超過勤務時間の男女差 <p>以上1～7の状況把握に努め、その中から数値化した行動目標を最低1つ以上設定することとされており、本市としては、3及び6を行動目標として設定する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・3の行動目標：平成30年度までに、管理的地位（ポスト補佐を含む）にある職員に占める女性割合を、平成27年度の実績 19% から 22%以上を目指す。 ・6の行動目標：平成30年度までに、男性職員の育児参加特別休暇の取得率を、平成27年度の実績 17% から 80%以上を目指す。
<p>⑥ 実施した場合の影響・効果（財源措置及び複数年のコスト計算を含む。）</p>
<p>女性職員が個性と能力を十分に発揮できる職場環境の整備が図られる。</p>
<p>⑦ 他の自治体の政策との比較検討</p>
<p>すべての自治体において、平成28年4月1日からの施行を予定している。</p>
<p>⑧ 今後の予定及び施行予定年月日</p>
<p>施行日は平成28年4月1日とし、第1期（平成31年3月31日まで）3年間の間に復興事業の進捗状況に応じた女性の職業生活における活躍対策を実施するため、石巻男女共同参画推進審議会と連携を図りながら本計画の見直しを行う。</p>
<p>⑨ その他</p>
<p>本市において、女性の職業生活における活躍対策を推進していくためには、まず、各職員が現行の休暇等に係る制度を十分に理解し、活用を図らなければならない。</p> <p>そのためにも、改めて育児休業や育児参加休暇等の制度内容を職員に分かりやすく周知するとともに、復興事業半ばでの執務体制等を考慮しながらも、利用しやすい職場環境づくりに重点を置いた計画を策定する。</p>