

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画  
(前期：平成28年度～平成32年度)

平成28年3月 飯 豊 町

## 第1 はじめに

我が国においては、急速な少子高齢化の進展や国民ニーズの多様化など社会経済情勢の変化に対応していくため、自らの意思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ます。そのような状況のなか、男女共同参画社会基本法の基本理念に基づき、女性の職業生活における活躍を推進するため、「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。）が平成27年8月に制定され、国、地方公共団体、企業等が一体となって、計画的な取組を推進することとされました。

飯豊町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、法第15条に基づき、飯豊町長、飯豊町議会議長、飯豊町教育委員会、飯豊町農業委員会、飯豊町監査委員、飯豊町水道事業管理者が策定する特定事業主行動計画です。

平成28年3月

飯豊町長  
飯豊町議会議長  
飯豊町教育委員会  
飯豊町農業委員会  
飯豊町監査委員  
飯豊町水道事業管理者

## 第2 計画の期間

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。

## 第3 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

この計画は、本町の職員を対象としています。本来、町の機関や任命権者ごとに策定するものとされていますが、本町の実情に合わせ連名で計画を策定しました。

本計画の推進にあたっては、年度ごとに、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い、職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。

## 第4 計画の周知

本計画については、全ての職員が知りうるように庁内掲示板や共有フォルダへの掲載など、適切な方法により周知するとともに、対策に関する職員研修の実施や情報提供等を併せて行うことにより、周知徹底を図ります。

## 第5 計画の公表

本計画に基づく措置の実施状況については、前年度の取組状況や目標に対する実績等について、ホームページへの掲載により公表することとします。

## 第6 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第2条に基づき、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、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。

① 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（平成27年度）

役 職	男 性	女 性	計	女性の割合
課長相当職	12人	0人	12人	0%

※年齢構成の男女比が影響していることが大きい。50歳代の職員は、女性の採用年齢構成の男女比が影響していることが大きい。50歳代の職員は、女性の採用が少なかったこともあり、管理職の職員に現在女性は0人である。

目標：40歳代からは女性の割合が増加傾向にあることから、今後管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を15%以上にする。  
（目標達成年度平成33年度）

② 係長相当職以上の職員に占める女性の割合（平成27年度）

役 職	男 性	女 性	計	女性の割合
課長相当職	12人	0人	12人	0.0%
室長	14人	3人	17人	17.6%
主査	14人	7人	21人	33.3%
合 計	40人	10人	50人	20.0%

※役職が高くなるほど女性職員の割合が低下している状況である。年齢構成の男女比が影響していることが大きい。

目標：今後職員全体に係る女性職員の割合が増加していくこともあり、主査以上の職員に占める女性職員の割合を全体で30%以上にする。  
（目標達成年度平成33年度）

③ 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割合

目標：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80%以上にする。  
（目標達成年度平成32年度）

## 第7. 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

- ①平成 28 年度より、女性職員のみを対象とする研修や外部研修への派遣を積極的に行う。また、管理職相当職ポストへの登用を促進するため、中堅クラスの女性職員の自己啓発や課題克服能力向上を図るため、外部研修等の受講機会を増やす。
- ②平成 28 年度より、職業生活と家庭生活との両立を図るために、管理職を含めた男性職員の意識改革や職場マネジメントに関する研修(セミナー等への派遣を含む)等、啓発を実施する。
- ③毎月第2・第4水曜日に設定している定時退庁日に、管理職が各職員に早期退庁を勧奨する。
- ④平成 28 年度より、出産を控えている全ての職員に対し、管理職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。
- ⑤平成 28 年度中に、各種両立支援制度(出産や育児、看護や介護等の休暇等)に関する情報を職員に提供する。