

# 日の出町特定事業主行動計画

— 女性職員の活躍の推進に関する計画 —

(平成28年4月1日～平成33年3月31日)



女性の活躍推進

日の出町「ひのでちゃん」

日の出町長  
日の出町議会議長  
日の出町選挙管理委員会  
日の出町農業委員会  
日の出町教育委員会  
秋川流域斎場組合管理者

## 目次

I	計画の概要	1
1	策定の趣旨	1
2	計画期間	2
3	計画の位置づけ	2
4	計画の推進体制	3
5	計画の対象	4
II	日の出町の現状と課題	5
1	女性職員の活躍に関する状況把握・課題分析	5
2	女性職員の活躍に関する職員アンケート結果の概要	9
3	日の出町の課題（まとめ）	12
III	基本的な考え方	13
IV	具体的な取組・目標	14
1	職員の採用・育成・登用に関する事項	14
2	固定的な性別役割分担意識の是正に関する事項	15
	おわりに	16
	参考資料	17
1	日の出町特定事業主行動計画策定・推進委員会設置要綱	18
2	女性の職業生活における活躍の推進 に関する法律（抜粋）	19
3	事業主行動計画策定指針（抜粋）	24

# I 計画の概要

## 1 策定の趣旨

少子高齢化による人口減少社会への突入という大きな課題を抱える日本は、経済を安定的な成長軌道にのせ、国民一人ひとりが豊かさを実感できる社会を実現するために、経済社会構造の抜本的な変革が求められています。

このような中、女性の力がいまだ潜在化している現状を踏まえ、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進するため、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「女性活躍推進法」という。）が成立し、女性の活躍の場の提供主体である事業主に対して、女性の活躍に関する状況の把握、課題分析、行動計画の策定等が義務付けられました。

女性活躍推進法は、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり実施法として位置づけられ、女性の職業生活における活躍を推進することをもって、男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子化の進展、国民の需要の多様化その他の社会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ています。

本町においては、職場における女性職員の割合が増加している中、今まで以上に多様な業務分野での女性職員の活躍が求められています。男性職員・女性職員がともに個性と能力を十分に発揮し、効率的に質の高い業務を行い、家庭での責任も同時に果たすことができる職場づくりを目的に、日の出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を策定しました。

本計画では、主に女性職員の登用、人材育成に関する取組を定め、女性職員が活躍できる職場づくりのための仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の実現に向けた取組は、別に策定している次世代育成支援対策に関する特定事業主行動計画で定めることとし、両計画の整合を図りながら推進していきます。

## 2 計画期間

女性活躍推進法は、10年間の時限立法です。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年間の第1期、平成33年4月1日から平成38年3月31日までの5年間の第2期とします。なお、計画の進捗状況を踏まえ、必要に応じて見直しを行います。

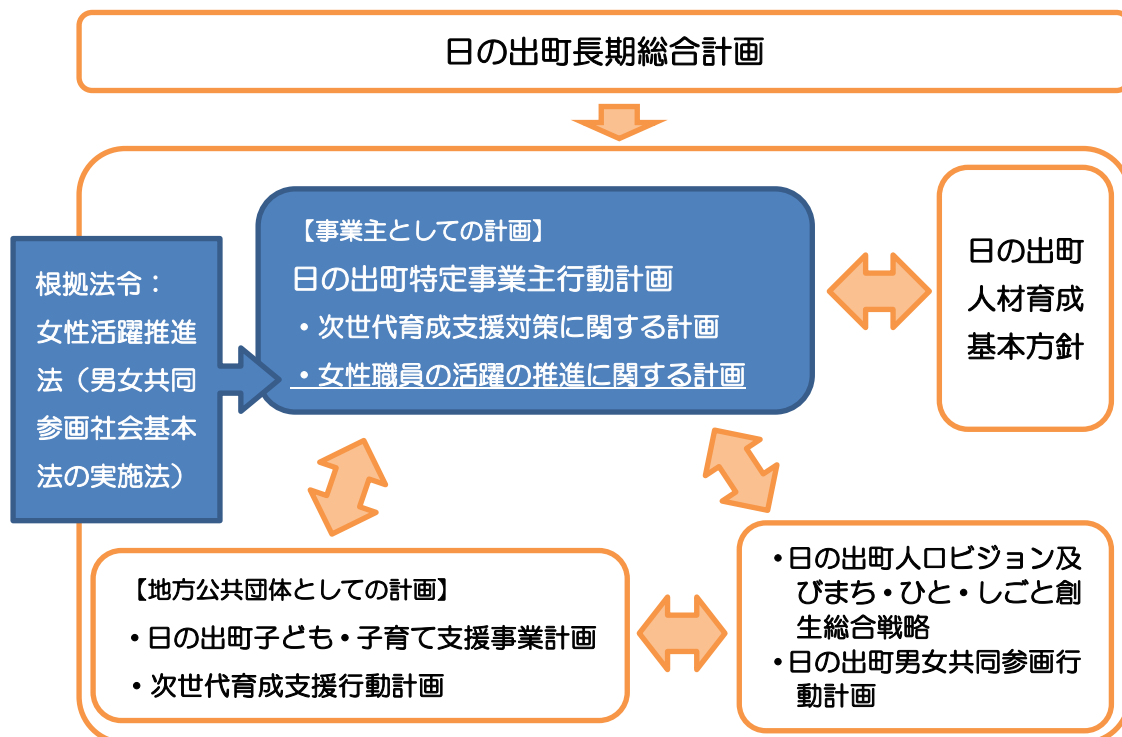
## 3 計画の位置づけ

### (1) 法令等の根拠

本計画は、女性活躍推進法第15条に基づき、日の出町長、日の出町議会議長、日の出町選挙管理委員会、日の出町農業委員会、日の出町教育委員会、秋川流域斎場組合管理者が連名で策定する特定事業主行動計画です。

### (2) 本町の他の計画との関係

本計画は、第四次日の出町長期総合計画の個別計画として位置づけます。策定にあたっては、法の趣旨を踏まえ、本町の関連する計画との整合を図っています。



## 4 計画の推進体制

### (1) 策定・推進委員会の設置

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するため、特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置しています。

### (2) トップのリーダーシップの発揮

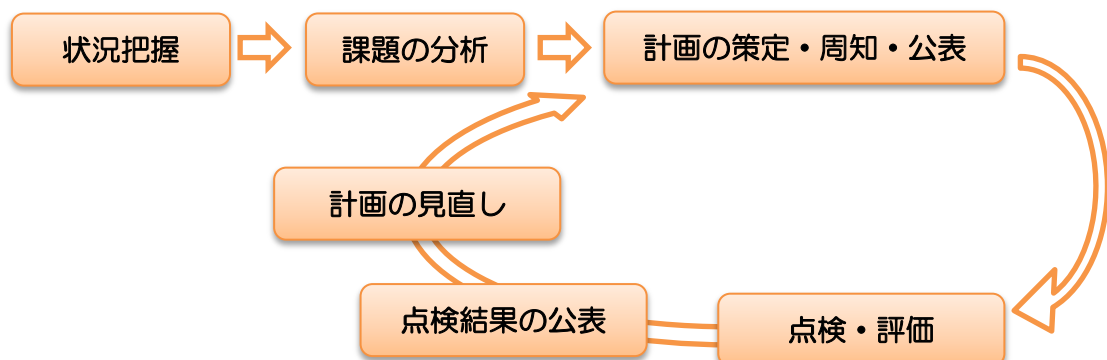
各部局の任命権者・所属長は、職員一人ひとりが能力を十分発揮できるよう、率先して意識改革、働き方改革を実践し、「ワークライフバランス」、「女性の活躍」を推進します。

### (3) 職員の意見の反映

職員の女性の活躍推進に関する意識及び実態を把握するため、職員アンケートを実施しました。計画期間中についても、定期的にアンケートを実施し、計画の見直しに反映します。

### (4) 計画の達成状況の点検・評価・公表

本計画の策定にあたっては、町の実情を踏まえ、女性職員の割合や育児休業取得率などの状況を把握・課題を分析して、特に取り組むべき課題について数値目標を含む計画を策定します。取組の実施状況・数値目標の達成状況については毎年度点検・評価し、結果を公表するとともに、計画の見直しにつなげていきます。



## 5 計画の対象

---

本計画の対象は、各部局が任命する職員（臨時的任用職員を含む）です。

\* 臨時的任用職員は、適用できる制度の範囲において対象とします。

## II 日の出町の現状と課題

### 1 女性職員の活躍に関する状況把握・課題分析

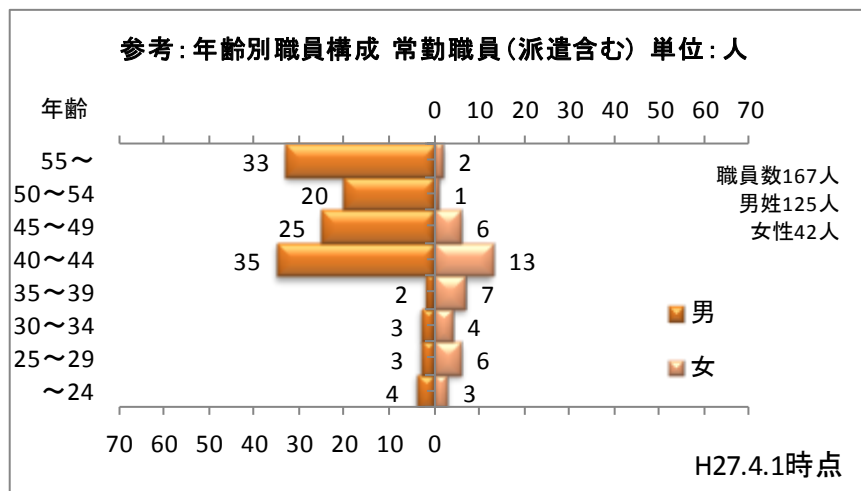
女性活躍推進法第 15 条第 3 項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成 27 年内閣府令第 61 号。以下「内閣府令」という。）第 2 条に基づき、各部局の女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。

#### (1)採用関係

##### ①職員に占める女性の割合（全部局の常勤職員＊派遣中の職員を含む）

女性職員の割合(全部局)

H23	H24	H25	H26	H27
21.2%	21.8%	22.1%	23.5%	25.1%



##### ②採用した職員に占める女性職員の割合（全部局の常勤職員）

採用した職員に占める女性職員割合

	H23	H24	H25	H26	H27
総数	0人	2人	3人	1人	8人
うち女性	0人	1人	2人	0人	4人
	-	50.0%	66.7%	0.0%	50.0%

27年度の職員年齢別構成を見ると、50歳代の職員の女性割合が特に低くなっています。これは、50歳代の職員が採用された昭和50年代に、女性職員の採用者数が少なかったことによるものです。現在は、採用した職員に占める女性職員の割合が5割を超える年度もあり、職員に占める女性の割合も増加しているため、今後は、出産・育児を迎える職員が増えることが予想されます。また、40歳以上の職員の割合が高く、介護の担い手となる職員の増加も見込まれます。

\* 臨時的任用職員の女性職員割合は、およそ9割です（平成27年4月1日時点）。

## (2) 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

### ① 職員の離職率（全部局の常勤職員）

#### 男女別離職率(全部局)

	H23	H24	H25	H26	H27
男性	0.7%	2.1%	6.0%	3.1%	0.0%
女性	2.6%	2.6%	0.0%	0.0%	2.4%

\* 離職率の算定方法

年度中の離職者数（年度末時点の定年退職者は除く）÷4月1日時点の職員数

### ② 男女別の育休取得率（全部局の常勤職員）

#### 育児休業取得率(全部局)

	H23	H24	H25	H26	H27
男性	0.0%	0.0%	該当者なし	該当者なし	該当者なし
女性	100%	100%	100%	100%	該当者なし

### ③ 男性の配偶者出産休暇等の取得率（全部局の常勤職員）

#### 男性の配偶者出産休暇等の取得率(全部局)

	H23	H24	H25	H26	H27
出産介護休暇	100%	100%	該当者なし	該当者なし	該当者なし
育児参加休暇	100%	100%	該当者なし	該当者なし	該当者なし

\* 出産介護休暇→男性職員がその配偶者の出産にあたり、子の養育・家事等を行うための休暇（2日）

\* 出産時育児参加休暇→男性職員がその配偶者の産前産後の期間に、出産に係る子又は上の子（小学校就学前）の育児に参加するための休暇（5日）



離職率は、男女に大きな差はありません。育児休業は、女性については過去5年間を見ても全員が取得しており、概ね1年程度育児休業した後、仕事に復帰しています。一方、男性は、配偶者の出産時の出産介護休暇等は取得できていますが、育児休業は取得者がいない状況です。

### (3)長時間勤務関係

#### ①職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間の状況（全部局の常勤職員＊時間外手当が支給されない職員を除く）

超過勤務の状況(全部局) (単位:時間)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間月平均
H26	15.2	11.5	11.7	9.1	7.7	6.9	12.1	13.2	10.1	9.1	12.0	15.4	11.2
H25	10.5	9.2	13.6	13.6	5.6	8.9	10.2	12.0	5.5	9.2	17.2	14.7	10.8
H24	9.6	7.8	6.4	7.5	3.7	5.4	7.6	11.9	10.0	4.9	9.0	9.4	7.8

#### ②年次有給休暇の取得率（全部局の常勤職員）

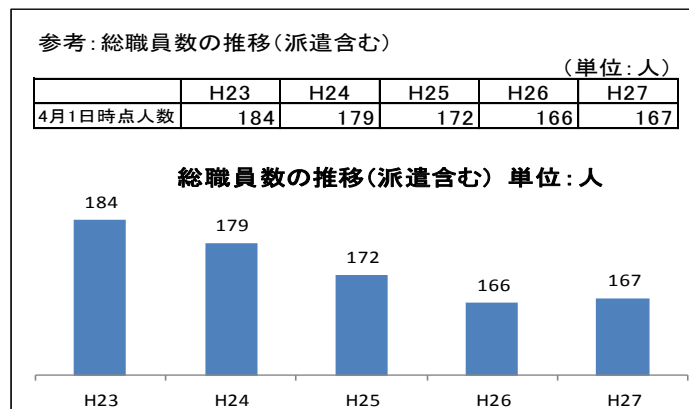
##### 年次有給休暇の取得率(全部局)

	H24	H25	H26
平均取得日数	13.6日	10.8日	11.1日
取得率	68.2%	53.8%	55.6%

\* 年次有給休暇の取得率の算出方法

取得日数（繰越分を含む）÷当年度の付与日数（20日）

（仮に当年度に付与された20日間と、繰越分の休暇を取得した場合は、100%を超えます。）



超過勤務は、平成 18 年以降、超過勤務縮減の取組を強化し一時期減少しましたが、職員数の減もあり、ここ数年増加しています。これに連動し、年次有給休暇の取得日数は減少しています。事務の効率化、職員の適正配置を推進する必要があります。

\* 臨時的任用職員の超過勤務は、相談業務、学童クラブなど一部の業務で行われておりますが、おおむね月 10 時間以内です。年次有給休暇は、原則年度内にすべて取得するよう周知しているため、9 割を超える職員が 100%取得しています。

#### (4) 登用関係

##### ① 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（全部局の常勤職員）

4 月 1 日時点

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（全部局）

	H23	H24	H25	H26	H27
管理職数	24人	21人	19人	20人	18人
うち女性管理職	0人	0人	0人	0人	0人
女性の割合	0%	0%	0%	0%	0%

##### ② 各役職段階の職員の女性割合（全部局の常勤職員）

4 月 1 日時点

各役職段階の職員の女性割合（全部局）

	H23	H24	H25	H26	H27
参事	0.0%	0.0%	0.0%	—	—
課長	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
課長補佐	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
係長	3.4%	8.6%	8.1%	7.9%	7.9%

現在課長職に就いている、主に 50 歳代の職員に女性職員が少ないこともあり、女性の管理職がない状況が続いています。係長職の女性割合も低く、係長昇任試験を受験する女性職員も少ない中、昇任を目指す職員が増えるような職場環境づくりが必要です。

## 2 女性職員の活躍に関する職員アンケート結果の概要

### ●調査の概要

調査対象	常勤職員161人（男性120人 女性41人） *派遣中の職員を含む・再任用職員を除く
調査方法	グループウェア・メールで対象者全員に周知。 回収箱へ投函もしくはメールで返信 *無記名
調査期間	平成28年1月14日～1月27日

### ●回答者数・回収率

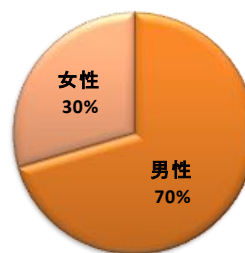
	回答者数	回収率
全 体	115人	71.4%
うち男性	81人	67.5%
うち女性	34人	82.9%

### ●調査結果

あなたの性別はどちらですか。

男性（人）	81
女性（人）	34

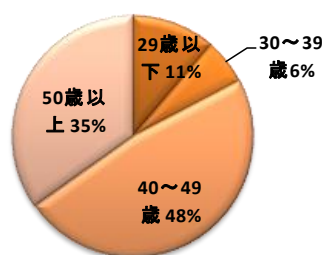
\* 調査対象者の女性割合は25%ですが、回答した職員のうち女性の割合は30%となり、女性の回収率の方が高い結果となりました。



あなたの年齢を教えてください。

29歳以下（人）	13
30～39歳（人）	7
40～49歳（人）	55
50歳以上（人）	40

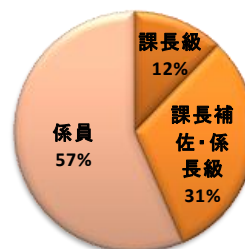
\* 年齢別の割合は、調査対象者の年齢割合とほぼ同じです。



あなたの職層を教えてください。

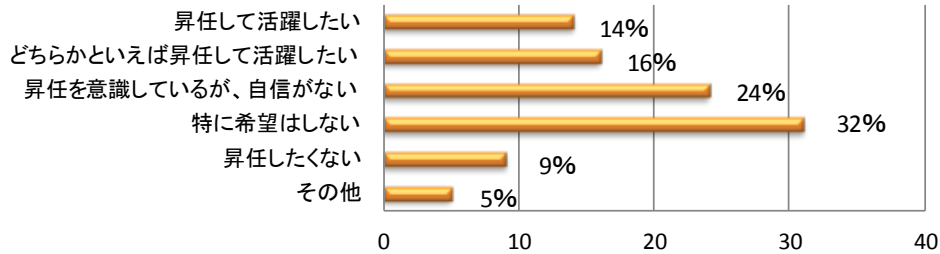
課長級（人）	14
課長補佐・係長級（人）	36
係員（人）	65

\* 調査対象の職層別の割合は、課長級11%、課長補佐、係長級34%、係員55%です。課長補佐、係長級の職員の回収率がやや低い結果となりました。

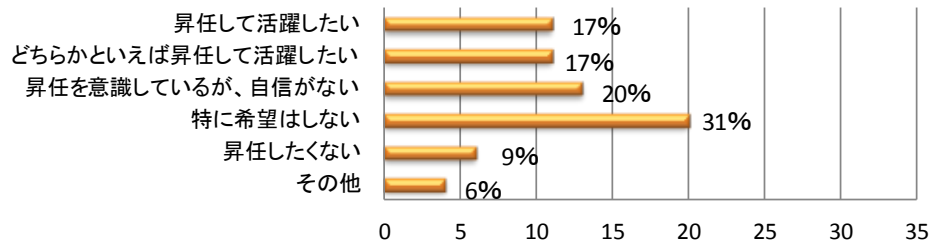


あなたは、将来、昇任して管理職として活躍したいですか？  
 (この質問は、管理職以外の方がお答え下さい)

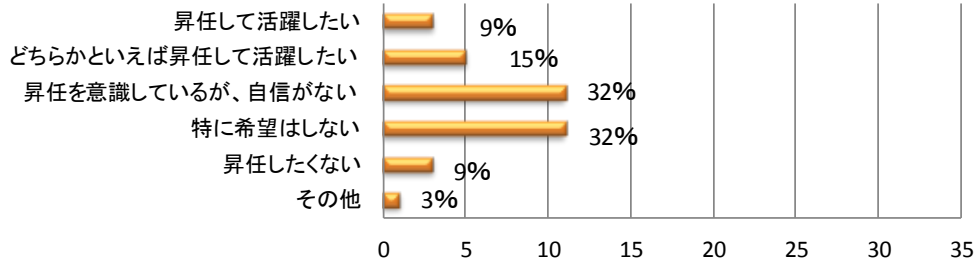
### 全体



### 男性



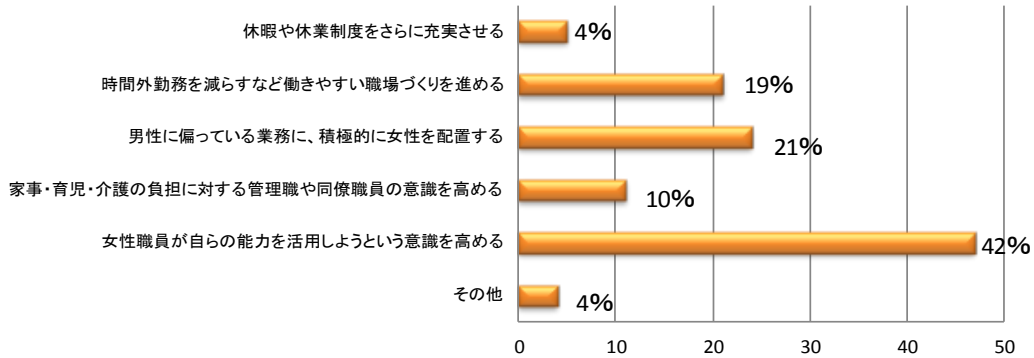
### 女性



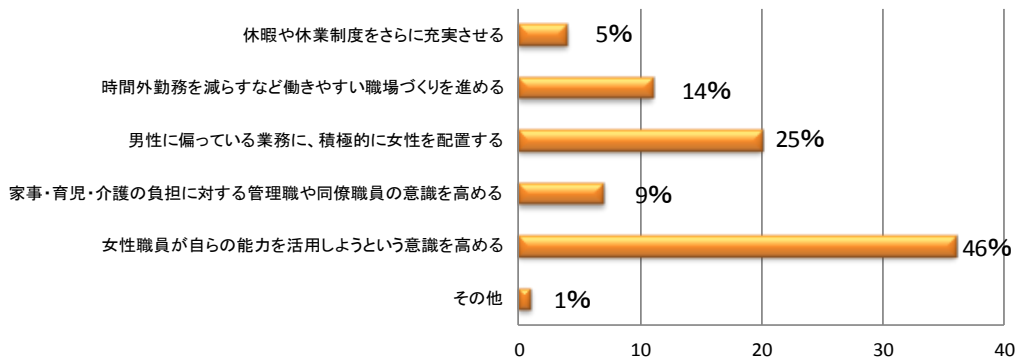
\* 昇任を希望しない、もしくは昇任したくない職員が4割で、男女差はありません。昇任に対して積極的な職員は男性の方が多く、女性は昇任に対してやや消極的です。昇任することだけが職場での活躍ではありませんが、昇任を意識しながらも自信がない職員に対して、昇任への妨げとなっている要因をできるだけ取り除き、チャレンジできるような取り組みが必要です。

日の出町の女性職員が、今後さらに活躍していくために必要なことは何だと思えますか？最もあてはまるものを1つ選んでください。

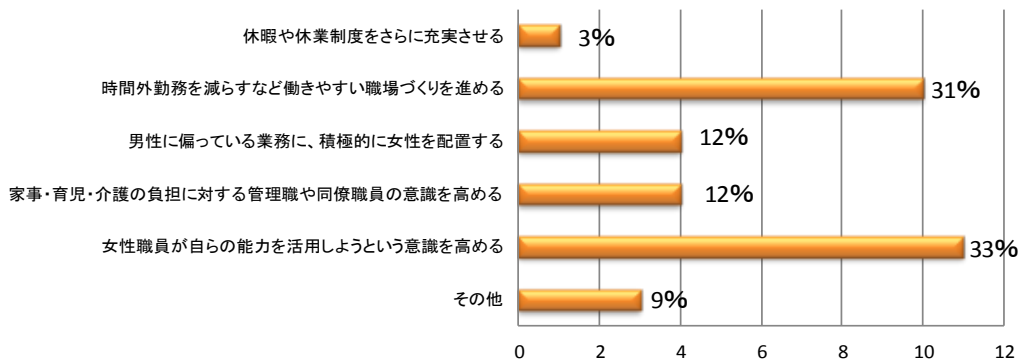
### 全 体



### 男 性



### 女 性



\* 全体では、「女性職員が自らの能力を活用しようという意識を高める」という意見がもっとも多い結果となりました。男女別でみると、男性では「女性が意識を高めること」に次いで「男性に偏っている業務に、積極的に女性を配置する」という意見が多いのに対し、女性では「女性が意識を高めること」とほぼ同じ割合で「働きやすい職場づくりを進める」という意見が多く、男女で結果が分かれました。職員の能力を活用しようという意識を高め、また働きやすい職場をつくっていく取り組みが必要です。

### 3 日の出町の課題（まとめ）

---

- 出産や育児を迎える職員や介護の担い手となる職員が増えていく中、全ての職員が職場や家庭で活躍できるよう、固定的な性別役割分担意識の是正を図り、職員の理解、協力体制を整える必要があります。
- 町の業務は、住民の生活に密着しており、女性職員が管理職や係長など、各役職段階で活躍することが、女性の視点をより一層施策に反映させ、男女ともに生活しやすい町づくりにつながります。管理職を目指す女性職員が増えていくよう、計画的に人材育成を行う必要があります。
- 管理職を目指すことだけが職場での活躍ではありません。職員が相互の立場を理解しながら、職責に見合った能力を十分発揮し、組織全体の業務の効率化、質の向上を図ることで、誰もが働きやすい職場をつくっていかねばなりません。

### Ⅲ 基本的な考え方

本計画の具体的な取組は、女性活躍推進法第 5 条の規定に基づき策定された基本方針、第 7 条第 1 項に基づく策定指針及び本町の実情を踏まえた内容とします。取組内容・目標については、各部局とも町長部局からの派遣、出向または併任職員であるため、共通の課題として取り組む必要があることから、全部局共通とします。

なお、取組の評価については、目標値の達成度よりも、職員の意識の変化や、組織全体の業務の効率化、質の向上を重視します。

また、本計画では、主に女性職員の登用、人材育成に関する取組について定めることとします。女性職員の活躍を推進していく上で必要な、安心して子育てができる職場環境づくりや、ワークライフバランスの実現に向けた働き方の見直しに関する取組みについては、別に策定している次世代育成支援対策に関する特定事業主計画で定めています。

## IV 具体的な取組・目標

### 1 職員の採用・育成・登用に関する事項

#### (1) 優秀な人材確保のためのPR

性別を問わず、町の組織で活躍できる人材を多く採用できるよう、町のホームページで行う職員採用募集案内に、業務の内容や活躍している職員について紹介します。

平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度
検討	実施	→		

#### (2) 計画的な人材の育成

人事担当は、職員のライフイベントに関する希望を勘案し、出産前や出産後に多様な業務を経験できるよう配慮し、子育てしながらも十分に経験を積めるよう、可能な範囲で計画的に職員配置を行います。

平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度
実施	→			

#### (3) 女性職員の活躍推進に資する研修の実施

全ての職員が能力を最大限発揮し、活躍できる職場の実現を目指して、外部講師を招いた研修を実施します。

平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度
実施	検討（必要に応じて実施）	→		

#### (4) 女性職員の登用

公平・公正な評価に基づき、活躍する意欲と能力のある女性職員を積極的に管理・監督職（係長以上の職）に登用します。

平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度
実施	→			



## 2 固定的な性別役割分担意識の是正に関する事項

### (1) 男女平等参画・人権に関する外部研修への職員派遣

固定的な性別役割分担意識は、職員を仕事の能力や業績で評価することの妨げになります。男女平等参画をめぐる社会及び自治体の動向や男女共同参画の基礎を学び、また確かな人権感覚を身につけるため、東京都市町村職員研修所で実施する研修へ職員を毎年派遣します。

平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度
実施	→			

### (2) セクシュアルハラスメント・マタニティハラスメントに関する周知・啓発

セクシュアルハラスメント・マタニティハラスメント防止のため、パンフレット等を利用して、全職員に意識啓発を行います。また、職場内での優位性を背景とした、パワーハラスメントをはじめとする業務の適正な範囲を超えた各種ハラスメントは、職場環境を悪化させ、職場全体の生産性を下げる要因になることから、ハラスメント全般に関する周知・啓発を行います。

平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度
実施	→			

#### —目標—

以上の取組を通じて、平成 32 年度までに、課長職に占める女性職員の割合を 10%、課長補佐・係長職に占める女性職員の割合を 20%とすることを目指します。

\* 国の第 4 次男女共同参画基本計画で掲げている、地方公務員（市町村）の女性登用に関する目標値（期限 32 年度末）

課長相当職 20%    課長補佐相当職 30%    係長相当職 35%

## おわりに

全ての職員が職場や家庭で活躍するためには、職員個々の状況に応じた相互の配慮が必要ですが、職場での配慮は、一方的に自身の都合を主張し合い、それを認め合わなければならないものではありません。男女ともに仕事・家庭に対する責任を果たせるよう、まずは職員一人ひとりが努力し、サポートが必要な時には積極的に周囲が協力できる良好な職場環境を、全職員でつくっていくことが重要です。

女性の活躍推進・次世代育成支援対策に関する計画で定めた取組を推進し、職員が職場や家庭で活躍することで、町のさらなる発展を目指します。

## 参考資料

# 1 日の出町特定事業主行動計画策定・推進委員会設置要綱

平成17年10月14日  
告示第102号

(目的)

第1条 日の出町特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）の策定等を行うため、日の出町特定事業主行動計画策定・推進委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

（平成28告示14号・一部改正）

(所掌事項)

第2条 委員会は、以下の事項を所掌する。

- (1) 行動計画の策定及び変更に関すること。
- (2) 行動計画の推進に関すること。
- (3) その他行動計画に必要な事項に関すること。

(組織)

第3条 委員会は、別表第1に掲げる委員をもって組織する。

(委員長及び副委員長)

第4条 委員会に委員長及び副委員長を置く。

- 2 委員長は、総務課長の職にある者とし、委員会を代表し会務を総理する。
- 3 副委員長は、委員長の互選により定め、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

（平成28告示14号・一部改正）

(会議)

第5条 委員会の会議（以下「会議」という。）は、委員長が召集し、議長となる。

- 2 会議は、委員の半数以上が出席しなければ開くことができない。
- 3 会議の議事は出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、委員長の決するところによる。

(意見の聴取)

第6条 委員長は、必要があると認めるときは、委員以外の職員の会議への出席を求め、意見を聴き、又は資料の提出を求めることができる。

(庶務)

第7条 委員会の庶務は、職員係において処理する。

（平成28告示14号・一部改正）

(雑則)

第8条 この要綱で定めるもののほか、委員会に関して必要な事項は、委員長が別に定める。

（平成28告示14号・一部改正）

附 則

この要綱は、公布の日から施行する。

附 則（平成28年3月14日日の出町告示第14号）

(施行期日)

- 1 この要綱は、公布の日から施行し、平成28年3月1日から適用する。

(失効)

- 2 この要綱は、平成38年3月31日限り、その効力を失う。

別表（第3条関係）

区 分	職 名
委員長	総務課長
委 員	企画財政課長・子育て福祉課長・いきいき健康課長 議会事務局長・文化スポーツ課長

## 2 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抜粋）

○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

（平成二十七年九月四日）

（法律第六十四号）

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律をここに公布する。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

目次

第一章 総則(第一条—第四条)

第二章 基本方針等(第五条・第六条)

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針(第七条)

第二節 一般事業主行動計画(第八条—第十四条)

第三節 特定事業主行動計画(第十五条)

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表(第十六条・第十七条)

第四章 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(第十八条—第二十五条)

第五章 雑則(第二十六条—第二十八条)

第六章 罰則(第二十九条—第三十四条)

附則

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、近年、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(以下「女性の職業生活における活躍」という。)が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法(平成十一年法律第七十八号)の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、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について定めることにより、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、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、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する。

(基本原則)

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、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に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活に

における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則(次条及び第五条第一項において「基本原則」という。)にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

(事業主の責務)

第四条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

## 第二章 基本方針等

(基本方針)

第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針(以下「基本方針」という。)を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
  - 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
  - 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
  - イ 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に関する事項
  - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
  - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
  - 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(以下この条において「都道府県推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。

2 市町村は、基本方針(都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画)を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(次項において「市町村推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。

3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

### 第三章 事業主行動計画等

#### 第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十五条第一項に規定する特定事業主行動計画(次項において「事業主行動計画」と総称する。)の策定に関する指針(以下「事業主行動計画策定指針」という。)を定めなければならない。

2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。

一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項

三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

#### 第二節 省略

#### 第三節 特定事業主行動計画

第十五条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの(以下「特定事業主」という。)は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画(特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

### 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

#### 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

##### 第十六条 省略

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第十七条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

##### 第四章～第六章 省略

##### 附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章(第七条を除く。)、第五章(第二十八条を除く。)及び第六章(第三十条を除く。)の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第十八条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定(同項に係る罰則を含む。)は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。



3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十四条の規定(同条に係る罰則を含む。)は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(政令への委任)

第三条 前条第二項から第四項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第四条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

## 3 事業主行動計画策定指針（抜粋）

事業主行動計画策定指針

目次

第一部はじめに

第二部一般事業主行動計画

第三部特定事業主行動計画

第一部～第二部省略

第三部特定事業主行動計画

第一女性の活躍の意義及び現状

一女性の活躍の意義

「女性の活躍」とは、一人一人の女性が、個性と能力を十分に発揮できることである。特に公務部門での女性の活躍は、我が国の政策方針決定過程への女性の参画拡大という重要な意義を有するものである。

女性職員の登用の拡大は、女性の活躍の一側面を測るものであるが、女性の活躍は、それにとどまるものではなく、臨時・非常勤職員を含めた全ての女性職員が、どの役職段階においても、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して推進する必要がある。また、多様な人材を活かすダイバーシティ・マネジメントは、公務部門に対するニーズのきめ細かい把握や新しい発想を生み出すことなどを通じて、政策の質と公務部門におけるサービスを向上させる。このため、女性活躍の観点から、女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和（以下「ワーク・ライフ・バランス」という。）の推進に積極的に取り組む必要がある。

特定事業主の女性の活躍状況は一般事業主も注目しており、一般事業主に対し率先垂範する観点からも、こうした取組を着実に進めることは大きな意義があると考えられる。

二女性の活躍の現状

公務部門における女性の活躍は、女性職員の採用・登用の拡大など着実に進んでおり、この動きを更に加速していくことが必要である。また、事業主によって、女性職員の採用・登用の状況、男女が共に育児・介護等と両立して活躍しやすい環境であるか等の状況は様々である。

第二女性の活躍に向けた課題及び具体的な取組

女性の活躍に向けた動きを更に加速していくためには、各事業主の実情を踏まえ、かつ、公務員法制上の平等取扱の原則及び成績主義の原則や各機関の特性に留意しつつ、実効的な取組を進めていくことが必要である。また、他の事業主における先進的な事例を把握し、自らの目標や取組の検討に活かしていくことも有効である。

こうした点も踏まえながら、女性職員が働きやすく、ますます活躍できるような環境作りに向けて、採用から登用に至るあらゆる段階において、以下の視点から取組を進めていくことが重要である。

#### 一採用

国及び地方公共団体における採用者に占める女性職員の割合は、事業主ごとに様々であるが、多くの女性が活躍できるよう、その入口となる女性職員の採用の拡大は当然ながら重要である。公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験の女性受験者・合格者の拡大に向け、職務・職員の魅力等を伝えるための積極的な広報活動を実施する必要がある。

あわせて、多様な人材確保等の観点から、女性職員の中途採用に取り組むとともに、育児等を理由に国家公務員・地方公務員を中途退職した女性が再度公務において活躍できる取組を進めることも重要である。

#### 二職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援

女性職員の登用を阻害する要因として、育児による時間制約等により十分な職務経験が蓄積できないこと、キャリアプランが不明確であること、ロールモデルとなる先輩女性職員が少ないこと等が考えられるが、組織や職種により実態が異なると考えられることから、各事業主の実情に沿った取組を進める必要がある。

具体的には、職域拡大等による多様な職務機会の付与や、能力・意欲向上のための研修に積極的に参加させること、活躍する先輩女性職員が歩んできたキャリアパスの事例や経験談の紹介等を通じて、女性職員の意欲向上、計画的な育成やキャリア形成支援を図っていくことが重要である。

#### 三継続勤務

育児、介護等で時間制約のある職員が、十分な能力を発揮できるよう、テレワークの推進・フレックスタイム制の拡大等の多様で柔軟な働き方の選択肢の拡充や、男女を通じた長時間勤務の是正等の取組を一層進める必要がある。

#### 四登用

女性職員の登用については、女性の活躍の進捗状況を示す最も端的な指標であり、公務部門においては、性別にかかわらず公正な人事評価に基づく成績主義の原則に基づいた率先した取組が望まれる。

また、管理的地位にある職員への女性の登用拡大に加え、女性の人材プールを確実に形成していくことが重要である。

女性職員の登用の拡大に当たっては、第二の二に規定する職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援の取組を進める必要がある。

#### 五長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・

バランスの実現が不可欠である。中でも長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となるものである。

時間に制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、男女を通じて長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの生産性を高め、組織の競争力を高めることにも貢献するものでもあることから、これまでの価値観・意識を大きく改革するとともに、職場における仕事の抜本的な改革、働く時間と場所の柔軟化を進めることが重要である。

このため、時間に制約のある職員がいることを前提とした業務運営及び時間当たりの生産性の重視並びに効率的な業務運営等の取組に係る人事評価への適切な反映等についての組織のトップによる明確なメッセージの継続的な発信や、テレワークの推進・フレックスタイム制の拡大等の多様で柔軟な働き方の選択肢の拡充に向けた取組を進める必要がある。

六家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

仕事と家庭の両立支援制度の導入は進んでいるものの、職員が当該制度を利用しながらワーク・ライフ・バランスを実現しつつ職場において活躍していくためには、いまだに障害がある場合も多い。職場では、家事・育児・介護等の家庭責任のために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい風土がある。こうした職場における性別役割分担意識や、仕事と家庭の両立に対する理解が低い職場風土は、両立支援制度を利用する上での障壁や、様々なハラスメントの背景にもなりやすい。

これからの急速な少子高齢化の時代においては、男女共に、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加する。また、男性が家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性職員自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられる。このため、管理的地位にある職員等に対する意識啓発のための取組や男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の取得促進等により、男性職員の家庭生活（家事・育児・介護等）への関わりを推進すること、男女を問わず両立支援制度の利用時、育児休業等取得中、育児休業等復帰後の各段階を通じて職員の状況に応じたきめ細かい対応や配慮を行うこと等により、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備する必要がある。

### 第三 省略

日の出町特定事業主行動計画  
— 女性職員の活躍の推進に関する計画 —  
平成28年4月

発行：日の出町 総務課 職員係

〒190-0192 東京都西多摩郡日の出町平井2780番地

TEL 042-597-0511（代表）

FAX 042-597-4369