西条市女性職員の活躍推進に関する
特定事業主行動計画

平成２８年３月

西条市役所

目　　次

Ⅰ　総　論

１　計画策定の趣旨　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１
２　計画期間　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１
３　女性活躍の推進に向けた体制整備等　・・・・・・・・・・・・・・・・・・１

Ⅱ　行動計画の内容

１　市長部局等　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２
（１）配置・育成・教育訓練及び登用に関する事項　・・・・・・・・・・２
（２）採用に関する事項　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３

２　消防本部等　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３
（１）採用に関する事項　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３

３　全機関共通　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３
（１）仕事と家庭の両立に関する事項　・・・・・・・・・・・・・・・・・３

Ⅰ　総　論

１　計画策定の趣旨

西条市における女性職員の活躍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、西条市長、西条市議会議長、西条市教育委員会、西条市農業委員会、西条市選挙管理委員会、西条市代表監査委員及び西条市消防長が策定する特定事業主行動計画で、各任命権者が任命する職員を対象としています。

なお、県費負担教育委員会職員については、愛媛県教育委員会が策定する特定事業主行動計画の対象とします。

２　計画期間

本計画の期間は、平成 28 年４月１日から平成 32 年３月 31 日までの４年間とします。

３　女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

⑴　管理職や職員に対して、女性職員の活躍推進に関する研修、情報提供等を実施します。

⑵　啓発資料の作成・配布、研修の実施等により、本計画の内容を周知徹底します。

⑶　本計画の実施状況については、把握した結果や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。

⑷　毎年１回、前年度の取り組み状況や目標に対する実績等について公表します。

Ⅱ　行動計画の内容

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、市長部局、市議会事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局、選挙管理委員会事務局及び監査委員事務局（以下「市長部局等」という。）、並びに消防本部及び消防署（以下「消防本部等」という。）の全ての機関において、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。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。また、目標の達成に向け、次のとおり取組を実施します。

なお、この目標及び取組は、市長部局等及び消防本部等において、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　市長部局等

(1)配置・育成・教育訓練及び登用に関する事項

数値目標

内　　容	現状（平成 27 年度）	目標（平成 31 年度）
女性管理職（専門員級以上）の登用率	13.5%	20%
女性役付職員（主査級以上）の登用率	18.0%	25%
係長級以上への昇任を希望する女性職員の割合	31.6%	40%

取組内容

①若手職員及び管理職を対象に、「男女共同参画研修」を実施し、男女双方に対し、女性が活躍できる職場づくりの推進に向けた意識啓発を図ります。

②市町村アカデミー等の外部研修機関へ女性職員を積極的に派遣し、昇任に必要な意欲と能力を向上させるとともに、他自治体の女性職員との交流を図ります。

③ロールモデルとなる女性管理職を育成し、キャリア形成に関する不安解消を図ります。

④管理職候補者を計画的に育成するため、各役職段階における女性職員の人材プール形成を念頭においた人材育成を実施します。

⑤女性職員を企画・財政・人事・議会担当等、多様なポストに積極的に配置し、キャリア形成を図ります。

⑥国・県等との人事交流に女性職員を積極的に派遣し、組織外における多様なキャリア形成の機会を付与します。

⑵採用に関する事項

数値目標

内　　容	現状（平成 26 年度）	目標（平成 31 年度）
一般事務職（上級）受験者に占める女性受験者の割合	25.7%	40%

取組内容

①採用ホームページにおいて、仕事と子育てに励む女性職員の声や子育て支援制度の紹介等を掲載し、女性が働きやすい職場であることを積極的に広報します。

②採用説明会等に女性職員を積極的に派遣し、女性がその知識や能力を活かして活躍できる職場であることを PR します。

2　消防本部等

⑴採用に関する事項

数値目標

内　　容	現状（平成 26 年度）	目標（平成 31 年度）
消防職（上級・初級）受験者に占める女性受験者の割合	6.4%	15%

○<u>また、定性的な目標として、女性消防吏員ゼロの早期解消を目指します。</u>

取組内容

①採用ホームページ・採用説明会等において、女性がその能力や知識を活かして活躍できる職場であることを積極的に広報します。

②女性消防吏員が働きやすい職場環境となるよう、消防本部等の施設整備に努めます。

3　全機関共通

⑴仕事と家庭の両立に関する事項

数値目標

内　　容	現状（平成 26 年度）	目標（平成 31 年度）
男性の出産補助休暇の取得率	65.2%	100%
育児休暇の取得を希望する職員の取得率	男性 0%（実績なし） 女性 100%	男女 100%

取組内容

①育児休業等の周知

ア　男性も育児休業、育児短時間勤務または育児時間を取得できることについて、周知徹底と取得の促進に努めます。

イ　育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、周知徹底を図ります。

ウ　妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。

エ　研修等において、育児休業制度等の説明を行います。

②育児休業等体験談等に関する情報提供

育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取り組み例等に関し、職員に情報提供を行います。

③育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成

ア　育児休業等の申し出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行います。

イ　部長会等の場において、人事担当課から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行います。

④育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア　育児休業中の職員に対して、休業期間中の業務に関する情報等必要と思われる情報の提供や、通信教育の受講等能力開発の機会を提供します。

イ　復職時におけるＯＪＴ研修（＝On the job training の略。職場内で業務に必要な知識や技術を習得させる研修）等の支援を行います。

⑤育児休業等を取得した職員の代替要因の確保

部・課内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

⑥その他

早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振るようにします。