

# 女性活躍推進法に基づく 裾野市特定事業主行動計画

平成28年3月

裾野市長  
裾野市選挙管理委員会  
裾野市農業委員会  
裾野、長泉清掃施設組合

裾野市議会議長  
裾野市代表監査委員  
裾野市教育委員会

## 裾野市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

裾野市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。）第15条に基づき、裾野市長、裾野市議会議長、裾野市選挙管理委員会、裾野市代表監査委員、裾野市農業委員会、裾野市教育委員会、裾野、長泉清掃施設組合が策定する特定事業主行動計画です。

### 1. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要

#### 【背景】

我が国の15歳から64歳までの女性の就業率は、平成26年には63.6%（昭和50年48.8%）と増加する一方で、依然として根強い長時間労働を前提とした労働慣行等から、仕事と生活の両立ができずに就業継続やキャリアアップを諦める女性も多く、約6割の女性が第1子出産を機に離職しており、育児・介護等を理由に働いていないものの就業を希望している女性は約300万人に上ります。また、役員や管理職等の指導的地位にある女性の割合は諸外国と比べて低い水準にとどまるなど、働く場面における女性の活躍は不十分と言わざるを得ないのが現状です。

#### 【経緯】

こうした状況の中、働くことを希望する女性が、職業生活においてその個性と能力を十分に発揮して活躍できるよう、国や地方公共団体が必要な施策を策定・実施することに加え、事業主が女性の活躍推進に向けた取組を自ら実施することを促すための枠組みについて定めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立しました。

この法律は、現在働いていないが就業を希望する女性、責任ある立場で働きたいけれど家庭生活との両立が困難であるがゆえに昇進をあきらめている女性、正社員として働くことにチャレンジしたい女性など、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、極めて大事なエンジンとして機能することが期待されています。

女性が活躍できる場を充実させることにより、男女が共に仕事と生活を両立でき、全ての人にとって暮らしやすい、さらには持続可能な社会の実現につながるものと考えられます。

## 【目的・基本原則】

本法は、基本理念にのっとり、自らの意思によって働き、又は働こうとするすべての女性の活躍を迅速かつ重点的に推進し、その結果として男女の人権が尊重され、豊かで活力ある社会を実現することを目的としており、基本原則を次のとおり規定しています。

- (1) 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供・活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- (2) 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- (3) 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こと

なお、本法が対象とするのは、正規雇用、非正規雇用といった雇用形態や、一人親世帯、単身等の家族形態によって、その対象が限定されるものではなく、自らの希望によって働き又は働こうとするすべての女性となります。

## 2. 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5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

この行動計画を効果的に実践するために、各執行機関と連携を取りながら推進状況等を把握し、計画推進に当たっての課題の検討や推進に向けた取組みを行います。

この行動計画の推進にかかる事務は、職員の人事・休暇制度及び福利厚生等の全般について所管する、総務部人事課が担当します。

## 4. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第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、市選挙管理委員会、市代表監査委員、市農業委員会、市教育委員会、裾野、長泉清掃施設組合において、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します。

なお、この目標は、市長部局、市議会事務局、市選挙管理委員会、市代表監査委員、市農業委員会、市教育委員会、裾野、長泉清掃施設組合において、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。

## 目標

- 平成32年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、20%以上にする。  
(平成27年度は11%)
- 平成32年度までに、妻の出産休暇(2日)及び子どもの育児参加のための特別休暇(5日)について、5日以上 of 休暇取得率を70%にする。(平成26年度は0%)

## 5. 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

4. 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します。

なお、この取組は、市長部局、市議会事務局、市選挙管理委員会、市代表監査委員、市農業委員会、市教育委員会、裾野、長泉清掃施設組合において、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。

## 取組内容

- 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。
- 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。
- 平成28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。

(以上)