

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
光市特定事業主行動計画

平成28年3月31日

光市長	市川 熙
光市議会議長	中村 賢道
光市選挙管理委員会	
委員長	岡室 勝
光市代表監査委員	山本 武男
光市公平委員会	
委員長	矢倉 茂生
光市農業委員会	
会長	田村 耕一
光市教育委員会	
委員長	永岡 榮之
周南東部環境施設組合	
組合長	市川 熙

1 計画策定の目的

この女性活躍推進法に基づく「光市特定事業主行動計画」は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）第15条第1項の規定に定められた行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえ、職業生活を営み、また営もうとする女性に対し、職業生活に関する機会の積極的な提供及び職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備等を計画的かつ着実に推進するため、本計画を策定し、公表します。

2 計画期間

女性活躍推進法は、平成37年度までの時限立法で、計画期間は、平成38年3月31日までの間、一定期間に区切って実施することとし、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の計画期間の終期を合わせ、平成28年4月1日から平成32年3月31日までの4ヶ年を計画期間とします。

3 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、推進委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組みの実施状況・数値目標の達成の点検・評価等について協議を行います。

4 現状を踏まえた数値目標

女性活躍推進法第15条第3項及び内閣府令第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、各部局等において、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。

平成31年度末までに、

- 採用試験の受験者総数に占める女性割合を平成27年度実績（36.3%）より3.7%以上引き上げ、40%以上にすることを目指します。
- 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%以上にすることを目指します。

5 目標を達成するための取組み及び実施時期

(1) 受験者総数に占める女性割合を高める取組み

公務に期待される能力を有する多くの優秀な人材を幅広く採用できるよう、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します。

ア 採用説明会等に女性職員を積極的に派遣し、女性職員の視点から見た業務のやりがい等を発信します。【平成28年度から】

イ 採用説明会のパンフレット・ホームページ等に仕事と子育てに励む女性職員の声や子育て支援制度の掲載など、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。【平成28年度から】

ウ 様々な職種（事務職、技術職、保健師、保育士など）のロールモデル（将来像）となる女性職員の活躍事例や、女性職員のキャリア形成支援に関する取組みについて、ホームページ等で情報を発信します。

【平成28年度から】

（2）配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合を高める取組み

職場では、育児・家事・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りますが、これからの急速な少子高齢化の時代においては、男女ともに、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します。

また、男性が家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、多様な価値観の醸成を通じ、職務における視野を広げるなど、将来的に、男性職員自身のキャリア形成にとって有用です。

そのため、男性職員の家庭生活への関わりを推進するとともに、男女問わず、職員の状況に応じたきめ細かい対応や配慮を行い、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を醸成します。

ア 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の促進に向け、管理職を対象としたワークライフバランスに関する研修等を実施します。

【平成28年度から】

イ 配偶者が出産予定又は子どもが生まれた男性職員の所属長に対し、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇等の取得に資する職場配慮や積極的な取得促進を通知します。【平成28年度から】

ウ 仕事と家庭の両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇、介護休暇等）の利用促進を図るため、I P K オフィス掲示板を活用して周知するとともに、常時閲覧できる状態にします。

【平成28年度から】