

常総市における  
女性職員の活躍の推進に関する  
特定事業主行動計画

平成 28 年 3 月

常 総 市

常 総 市 長  
常 総 市 議 会 議 長  
常 総 市 代 表 監 査 委 員  
常 総 市 農 業 委 員 会  
常 総 市 教 育 委 員 会

# 目 次

第1章 総 論	1 ページ
1 趣 旨	1 ページ
2 計画期間	1 ページ
3 推進体制	1 ページ
第2章 女性活動推進法に係る具体的な内容	2 ページ
1 女性職員の活躍の推進に向けた目標	2 ページ
2 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	3 ページ

# 第1章 総論

## 1 趣旨

平成27年8月28日、社会全体における女性の職業生活における活躍を迅速かつ効果的に推進するため、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。)が制定されました。

常総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は、女性活躍推進法第15条第1項の規定に基づき、常総市長、常総市議会議長、常総市代表監査委員、常総市農業委員会及び常総市教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

## 2 計画期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5箇年度とします。

## 3 推進体制

- (1)女性職員の活躍を継続的に推進するため、常総市特定事業主行動計画推進委員会を設置します。
- (2)常総市女性活躍推進特定事業主行動計画を庁内情報システム等で周知します。また、本行動計画を市ホームページに掲載し、年に1回程度、各年度における取組みの実施状況や目標の達成状況を公表していきます。
- (3)常総市女性活躍推進特定事業主行動計画の実施状況を把握した結果や職員のニーズを踏まえて、その後の取組みや計画の見直し等に反映させます。

## 第2章 女性活躍推進法に係る具体的な内容

### 1 女性職員の活躍の推進に向けた目標

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)第2条に基づき、常総市長部局、常総市議会事務局、常総市代表監査委員事務局、常総市農業委員会事務局及び常総市教育委員会事務局における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。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、常総市長、常総市議会議長、常総市代表監査委員、常総市農業委員会及び常総市教育委員会における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) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

平成32年度までに、課長補佐級以上の職員に占める女性職員の割合を平成27年度実績 12.2%から**15%以上**に引き上げます。

#### (2) 男性職員の育児参加のための休暇取得率

平成32年度までに、男性職員の育児参加のための休暇の取得率を平成26年度実績0%から**15%以上**に引き上げます。

#### (3) 男性職員の配偶者出産補助休暇取得率

平成32年度までに、男性職員の配偶者出産補助休暇の取得率を平成26年度実績 80.6%から**90%以上**に引き上げます。

## 2 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

前項で掲げた目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

なお、この取組は、常総市長、常総市議会議長、常総市代表監査委員、常総市農業委員会及び常総市教育委員会における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) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

平成28年度から、人事評価による人材育成を図り、課長補佐級以上の職員として女性職員を積極的に登用します。

### (2) 男性職員の育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

育児参加のための休暇について、庁内情報システム等を利用し、周知を図るとともに、取得しやすい職場の環境をつくれます。

### (3) 男性職員の配偶者出産補助休暇取得率及び平均取得日数

配偶者出産補助休暇について、庁内情報システム等を利用し、一層の周知を図るとともに、取得しやすい職場の環境をつくれます。