

女性活躍推進法にかかる 東大阪市特定事業主行動計画 (前期)

東大阪市長
東大阪市議会議長
東大阪市選挙管理委員会
東大阪市代表監査委員
東大阪市公平委員会
東大阪市農業委員会
東大阪市教育委員会
東大阪市上下水道事業管理者
東大阪市病院事業管理者
東大阪市消防長

平成28年3月



目次

- ▶ 1 計画策定の趣旨 . . . P 1
- ▶ 2 計画の位置づけ . . . P 2
- ▶ 3 計画期間 . . . P 3
- ▶ 4 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備 . . . P 4
- ▶ 5 計画の実施状況の点検及び公表 . . . P 4
- ▶ 6 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標と
目標を達成するための取組及び実施時期 . . . P 5
- ▶ 7 各特定事業主の数値目標と取組内容 . . . P 6～10

1 計画策定の趣旨

わが国における働く女性の現状として、就業を希望しながらも働いていない女性が約300万人に上り、出産・育児を理由に離職する女性が依然として多く、非正規雇用者の割合も高いなど女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況にある。

一方、我が国は急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念されている中で、国民のニーズの多様化やグローバル化に対応するためにも、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠となっており、女性の活躍が重要と考えられる。

このような状況を踏まえ、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し、「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。）が平成27年8月に制定された。

これにより、各事業主に女性職員の活躍の推進に関する事業主行動計画の策定・公表等が義務付けられ、本市においても「女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供と活用」「職業生活と家庭生活の円滑かつ継続的な両立を可能とする環境の整備」「女性の職業生活と家庭生活との両立に関する本人の意思の尊重」という女性活躍推進法の基本原則に基づき、ここに「東大阪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。）を策定し、女性の個性と能力が十分に発揮される環境整備に向けて取り組むものである。

2 計画の位置づけ

本計画は、女性活躍推進法第15条に基づき、東大阪市長、東大阪市議会議長、東大阪市選挙管理委員会、東大阪市代表監査委員、東大阪市公平委員会、東大阪市農業委員会、東大阪市教育委員会、東大阪市上下水道事業管理者、東大阪市病院事業管理者、東大阪市消防長が策定する特定事業主行動計画である。

また、平成28年3月に改定した「第3次東大阪市男女共同参画推進計画」の一部を、女性活躍推進法第6条の2に定められた「市町村推進計画」として位置付けており、「特定事業主行動計画」を策定し、女性の職域拡大や職務分担の見直し、計画的登用等を推進することとしている。

なお、本市においては、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）の一部改正に基づき、平成27年3月に第2次東大阪市特定事業主行動計画（前期計画）（以下「次世代育成にかかる特定事業主行動計画」という。）を策定し、子育てと仕事の両立を支援する環境整備やワーク・ライフ・バランス等の実現に向け取組を進めているところであり、本計画と内容が重複する項目については整合性を図りながら、両計画を効果的に推進するものである。

3 計画期間

① 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（前期計画）とする。

② 見直し時期

本計画に掲げている数値目標は、平成32年度末の達成目標である。この計画は、見直しの必要が生じた場合には、適宜見直していくものである。

また、平成33年度以降の期間（後期計画）については平成32年度中に見直しを行い策定する。

4 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、「女性活躍推進法にかかる東大阪市特定事業主行動計画検討委員会」を設置し、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を行う。

5 計画の実施状況の点検及び公表

本計画に基づく取組状況等を点検・評価し、毎年度一回、措置の実施状況をホームページにて公表するものとする。

6 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標と目標を達成するための取組及び実施時期

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、市長事務部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局、上下水道局、市立総合病院、消防局において、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る。

なお、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会事務局、農業委員会事務局の各特定事業主については、対象職員が少数であり、採用、昇任や転任など人事管理を市長事務部局と一体的に行っているため、市長事務部局と対象職員が少数の各特定事業主の対象職員全体を通算して、数値目標を設定する。

7 各特定事業主の数値目標と取組内容

1 市長事務局・議会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・公平委員会事務局・農業委員会事務局

【目標】

- ①平成32年度までに、課長級以上の職にある職員に占める女性割合を、平成26年度の実績（13.5%）から4.5%以上引き上げ、18%以上にする。
- ②平成32年度までに、年度内において新たに取得可能となった男性の育児休業取得率を平成26年度の実績（1.9%）から3.1%引き上げ、5%以上とする。
- ③平成32年度までに、男性の育児参加休暇の取得率を、平成26年度の実績（37%）から13%以上引き上げ、50%以上にする。

【取組内容】

- ①平成27年度に実施した、管理職への昇任に関するアンケートの結果を受けて、職員の昇任に関する意欲や昇任の妨げとなっている理由等を把握・分析し、昇任につながる施策の検討及び実施を行う。
- ②平成28年度より、男性の育児休業取得を促進するため、育児休業取得時の代替職員の配置に努める。
- ③平成28年度より、管理職が対象職員に対し、休暇取得できるよう仕事の割り振りや分担を考慮し、休暇を取得しやすい環境づくりを行うように啓発を行う。

2 教育委員会事務局

【目標】

- ①平成32年度までに、課長級以上の職にある職員に占める女性割合を、平成26年度の実績（17.7%）から2.3%以上引き上げ、20%以上にする。
- ②平成32年度までに、年度内に新たに取得可能となった男性の育児休業取得率を平成26年度の実績（0.0%）から5%引き上げ、5%以上とする。
- ③平成32年度までに、男性の育児参加休暇の取得率を、平成26年度の実績（33.3%）から16.7%以上引き上げ、50%以上にする。

【取組内容】

- ①平成27年度に実施した、管理職への昇任に関するアンケートの結果を受けて、職員の昇任に関する意欲や昇任の妨げとなっている理由等を把握・分析し、昇任につながる施策の検討及び実施を行う。
- ②平成28年度より、男性の育児休業取得を促進するため、育児休業取得時の代替職員の配置に努める。
- ③平成28年度より、管理職が対象職員に対し、休暇取得できるよう、仕事の割り振りや分担を考慮し、取得しやすい環境づくりを行えるよう、啓発を行う。

3 上下水道局

【目標】

平成32年度までに、課長級以上の職にある職員に占める女性割合を、平成26年度の実績（0.0%）から、3%以上にする。

【取組内容】

平成27年度に実施した、管理職への昇任に関するアンケートの結果を受けて、職員の昇任に関する意欲や昇任の妨げとなっている理由等を把握・分析し、昇任につながる施策の検討及び実施を行う。

4 市立総合病院

【目標】

平成32年度までに、男性の育児参加休暇取得率を、平成26年度の実績（0.0%）から、30%以上とする。

【取組内容】

平成28年度より、管理職が対象職員に対し、休暇取得できるよう、仕事の割り振りや分担を考慮し、取得しやすい環境づくりを行えるよう、啓発を行う。

5 消防局

【目標】

平成32年度までに、採用者の女性割合を、平成26年度の実績（0.0%）から、5カ年平均で2%以上にする。

【取組内容】

平成28年度より、採用説明会やセミナー等で、仕事と子育てに励む女性職員の声を紹介するなど、女性が働きやすい職場であることの広報活動を行う。