

赤磐市特定事業主行動計画 (令和2年度～令和6年度)

令和2年3月

赤磐市

目次

1	特定事業主行動計画の趣旨	1
	(1) 目的	1
	(2) 計画期間	1
	(3) 実施主体	1
2	特定事業主行動計画基本施策	2
	(1) 子育て世代の勤務環境改善	2
	(2) 働き方改革	2
	(3) ハラスメントのない職場づくり	2
	(4) 地域との連携	2
3	子育て世代の勤務環境改善	3
	(1) 育児休業等の取得実績と課題	3
	(2) 育児休業等の取得率向上への取組と目標	3
	(3) その他の子育て世代支援のための取り組み	4
4	働き方改革	5
	(1) 年次有給休暇等の取得促進	5
	(2) 時間外勤務の状況	6
	(3) 超過勤務の縮減	6
	(4) 女性職員の活躍に向けた状況把握	7
	(5) 女性職員の活躍に向けた取組	8
5	ハラスメントのない職場づくり	8
6	地域との連携	9
	【参考資料】	10
	子育てに関する諸制度紹介	10
	関係法令	12

1 特定事業主行動計画の趣旨

(1) 目的

平成 15 年に次世代育成支援対策推進法（以下「次世代推進法」という。）が制定されたことを受け、赤磐市においても平成 17 年 4 月に「赤磐市子育て支援プログラム」を策定し、一事業主としての立場から職員が出産や育児をしやすい勤務環境の整備や情報の提供に取り組み、職員の仕事と子育ての両立を支援してきたところです。

次世代推進法は平成 27 年 3 月までの時限立法でしたが、期限が 10 年間延長され、男性職員の子育てへの積極的な参加や子育てを行う女性職員の活躍推進等について行動計画の策定指針が改正されました。また、平成 27 年 9 月に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。）が施行され、女性活躍の観点から、女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和の推進が求められるようになりました。これを受け、赤磐市では、平成 28 年に既存の特定事業主行動計画である「子育て支援プログラム」を「赤磐市特定事業主行動計画」（以下、「行動計画」という。）へ改め、両法律の趣旨を踏まえながら、子育て世代や女性職員に限らず、全ての職員が仕事と家庭の調和を実現できる職場環境となるよう、各施策を推進しています。

この度、これまでの取組成果を継続し、一層の充実を図るとともに、社会環境や職員意識の変化などの新たな課題に対応を図るため、計画の見直しを行います。

(2) 計画期間

根拠法令である次世代推進法が平成 27 年度から令和 6 年度まで、女性活躍推進法が平成 28 年度から令和 7 年度までの 10 年間の時限立法であるため、次世代推進法の期間に合わせて、本計画の計画期間を、令和 2 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

(3) 実施主体

市長、市議会議員、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会、水道事業管理者、教育委員会、消防長

2 特定事業主行動計画基本施策

赤磐市では、次に掲げるものを基本的施策として、計画の推進を図ります。

(1) 子育て世代の勤務環境改善

男女が共に仕事と子育てを両立できる環境を整備することは、子育て世代の職員のワーク・ライフ・バランスの推進や、女性の更なる活躍の推進につながります。男性の育児休業等の取得促進や、その他の子育て世代向けの特別休暇制度等の周知を通じて、子育て世代の勤務環境改善を目指します。

(2) 働き方改革

年齢、性別、所属、価値観などの違いを超えて、組織全体の働き方を見直すことが、子育て世代や女性を含む全ての職員の活躍促進につながります。年次有給休暇の取得促進、超過勤務の縮減等を通じて、職員全体の働き方の改革を目指します。

(3) ハラスメントのない職場づくり

ハラスメント問題全体に対する社会的関心が高まっている中、これまでの取組の継続と防止対策の強化を図ります。

(4) 地域との連携

子ども連れで来庁しやすい環境づくりや、子ども連れの来庁者への親切丁寧な応接対応に努めることで、子育て中の市民の方にもやさしい環境づくりに努めます。また、子ども・子育てに関する地域貢献活動等、地域と連携した取組を職場全体で支援し、地域とのつながりを深めます。

3 子育て世代の勤務環境改善

(1) 育児休業等の取得実績と課題

平成 26 年度から平成 30 年度の育児休業及び配偶者の出産に関する休暇の取得率は以下のとおりです。

制度内容	H26	H27	H28	H29	H30
女性職員の育児休業	100% (7/7)	100% (10/10)	100% (19/19)	100% (6/6)	100% (15/15)
男性職員の育児休業	0% (0/16)	5.3% (1/19)	0% (0/13)	0% (0/13)	0% (0/18)
配偶者出産休暇	18.8% (3/16)	42.1% (8/19)	23.1% (3/13)	7.7% (1/13)	33.3% (6/18)
育児参加休暇	18.8% (3/16)	26.3% (5/19)	15.4% (2/13)	0% (0/13)	11.1% (2/18)

() 内の数字は年度中における (取得職員数/対象職員数)

上記期間内での男性の育児休業取得者は 1 人で、休暇を取得したくても業務調整が難しい等の現状が考えられます。男性による配偶者の出産に関する特別休暇の取得率も低く、同様に取得しづらい環境や制度の周知不足が考えられます。

(2) 育児休業等の取得率向上への取組と目標

組織の取組

○以下の内容について全庁ポータルへの掲示を行い、周知・啓発を図ります。

- ・育児休業の制度等について、男性が取得可能であることはもちろん、妻が就業していない場合や妻が育児休暇を取得中でも取得可能であること等を周知し、理解不足を解消します。
- ・配偶者出産休暇、育児参加休暇の制度内容について改めて周知を行います。
- ・子どもの出生予定が分かった職員について、所属長への速やかな申し出の重要性を周知します。

○育児休業に伴う代替職員について、任期付採用や臨時的任用制度等の効果的な利用を図ります。

○育児休業中の職員に対して、市政の動向などの情報提供の場を設け、不安感を抱くことなく円滑に職場復帰できるよう環境を整えます。

○所属長への研修を実施し、育児休業等の意義の徹底を図ります。

所属長の取組

○所属長向けの研修等を通じて、家庭より職場が優先するといった意識や固定的な性別役割分担意識を是正し、育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成に努めます。

○職員から出産予定の申出があったら、育児休業の取得手続や経済的支援制度等についての説明を行います。職員が育児休業等を予定していない場合、その取得を促します。ま

た、職場内の仕事の分担等の見直しを行い、出産予定のある職員への事務分掌が過重にならないよう注意します。

- 男性職員が育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成を図り、育児休業等を円滑に取得することを可能にするため、早めに出生時における休暇計画を提出させるなどして、計画的に業務を調整します。
- 職員が育児休業等を取得することになった場合、業務に支障が出ないように、代替職員の確保や業務分担の見直しなどにより、職員が安心して育児休業を取得できるように努めます。

職員の取組

- 子どもの出生予定が分かった職員は、速やかに申し出ます。
- 職員は、育児休業等の取得の希望があれば、業務への影響の低減のため、速やかに所属長に申し出ます。
- 子どもの出生予定がわかった男性職員は、出生時における休暇計画を職場に提出し、連続休暇の積極的な取得に努めます。
- 周囲の職員も業務分担を見直すなど、出生時の連続休暇を取得しやすい環境作りに協力します。

このような取組を通じて、男性職員の育児休業について、令和6年度末までに取得率 20%、配偶者出産休暇及び育児参加休暇については、それぞれ取得率 100%を目指します。女性職員の育児休業について、引き続き取得率 100%を維持します。

(3) その他の子育て世代支援のための取り組み

組織の取組

- 育児を行う職員が、所定の勤務を行いながら子育てができるようにするため部分休業や育児短時間勤務等、各種制度の周知を行います。
- 人事異動に際し、子育てをしている職員の意向を十分確認し、可能な範囲で人事上の配慮を行います。
- 子育て中の職員同士が情報交換できる時間を設け、相互に相談できる体制を整えます。

職員の取組

- 子育て中の職員は、子育ての状況等について管理職等に早めに情報提供します。

4 働き方改革

(1) 年次有給休暇等の取得促進

年次有給休暇の平成 30 年の平均取得日数は 9.2 日でした。平成 30 年の地方公共団体における平均取得日数は 11.7 日であり、平均を下回っています。年次有休休暇の取得を促進するため、「他の職員に迷惑がかかる」、「業務多忙」、「職場の雰囲気を取りづらい」などの阻害要因をなくし、年次有休休暇取得にためらいを感じないようにする必要があります。一人ひとりが積極的に年次有給休暇を取得することで、職場全体で休暇を取得しやすい環境を形成していくことが肝要です。

組織の取組

- 各職員が年次有休休暇・特別休暇を積極的に取得するよう啓発を行います。
- 毎月提出の年次有給休暇報告書を通じて各所属の年次有休休暇の取得状況を把握し、取得率の低い所属には、所属長を通じて年休有給休暇の取得を促します。

所属長の取組

- 業務量の平準化を図るなど業務遂行体制の見直し等を適宜進め、休暇を取りやすい環境整備を行います。
- 所属長自ら、率先して年次有休休暇を取得し、職員が休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めます。
- 年間を通じて年次有休休暇取得計画表を作成し、その取得状況についても確認して、取得日数の少ない職員には取得を促すなど、積極的な取得を推進します。

職員の取組

- 家族の記念日や学校行事、子どもの長期休業期間に際しては、年次有休休暇・特別休暇を積極的に取得するようにします。
- 休暇計画を立てる際は、早期にその計画を周りの職員にも伝えておくことで、相互に業務協力できる体制を整えます。
- 自分だけでなく、周りの職員が休めるようにすることも同時に配慮します。

このような取組を通じて、職員 1 人当たりの年次有休休暇の取得日数について、令和 6 年度末までに年間平均 12 日以上を取得を目指します。

(2) 時間外勤務の状況

時間外勤務時間数は、平成 26 年度から平成 30 年度にかけて大幅に増加しており、その要因としては、平成 30 年 7 月に発生した西日本豪雨のための災害対応業務のほか、通常業務においても業務の多様化、人員抑制に伴う一人当たりの業務量増加等が考えられます。

項目	H26	H30
超過勤務の状況 (年間一人当たりの時間数)	年 80.7 時間/人	年 129.6 時間/人

(3) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、すべての職員の願いです。各所属における業務配分は時期によってもばらつきがあり、繁忙期にはやむを得ず時間外勤務が発生する状況は避けられません。ただし時間外勤務の常態化を防ぐため、以下の事項に取り組みます。

組織の取組

- 時間外勤務の慢性化の防止を図るため、各課単位、班単位等での相互協力を促し、業務が偏らないよう啓発を行います。
- 各所属における超過勤務の状況について、年度単位で振返りを行い、超過勤務の多い所属にヒアリングを実施するなどして適正な人員配置や改善を図ります。
- 職員の業務改善スキルの向上を図るため、業務改善研修を実施します。
- 庁内における業務量の増加への対応などを踏まえ、業務のより効率的な執行を推進するため、現況の業務内容の分析・検証等を行い、業務プロセスの見直しや ICT、AI、RPA等の活用も視野に、事務の効率化・簡素化に取り組みます。

所属長の取組

- 年度当初には年間の事務量を見極め、職員間の業務配分を見直し、特定の職員に負担が集中しないようにし、組織として業務に取り組むようにします。
- 新たな事業を実施する場合には、既存の事業の簡素・合理化や廃止を検討します。
- 会議・打合せを行う場合は、資料の事前配付などにより、短時間で効率よく行うよう心がけます。
- 職員に対しても定時退庁するよう声かけをするなど退庁しやすい雰囲気づくりに努めます。

職員の取組

- 業務の効率的な遂行を心がけます。
- 職員は、周りの職員と声を掛け合って退庁するように努めます。
- 適宜業務の振返りを行い、無駄の削減に努めます。

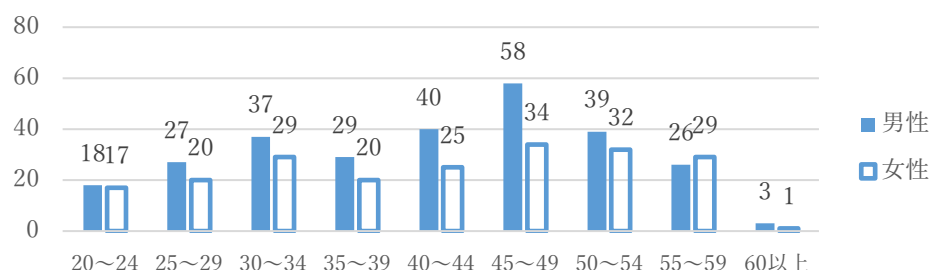
このような取組を通じて、職員 1 人当たりの時間外勤務時間数について、令和 6 年度末までに年 80 時間/人以下へ縮減を目指します。

(4) 女性職員の活躍に向けた状況把握

①採用した職員に占める女性職員の割合

職員数の男女の割合は、40代の年齢層において男性の割合が高いが、20代から30代では男女バランスの差は少なくなってきています。

年齢階層別・男女別職員数（平成31年4月1日現在）



項目	H26. 4. 1 現在	H31. 4. 1 現在
職員の女性割合	41.7% (一般事務 36.3%)	42.8% (一般事務 40.1%)

②平均した継続勤務年数の男女の差異

継続勤務年数の男女差を見ると、育児等の事情に関わらず、継続勤務できる環境が整備されています。

項目	H26. 4. 1 現在	H31. 4. 1 現在
継続勤務年数の男女差	男性 19.4年	男性 18.1年
	女性 15.5年	女性 15.4年

③各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

課長級以上の女性職員の割合が上昇していますが、他の役職に比べ低水準となっています。

項目	H26. 4. 1 現在	H31. 4. 1 現在
女性の割合		
課長級以上	13.4%	17.9%
課長補佐級	48.1%	44.5%
係長級	26.5%	30.4%

(5) 女性職員の活躍に向けた取組

女性がその能力を発揮し、働きがいを感じながら活躍するには、管理職や職員全体の意識啓発が必要です。女性職員の活躍推進に関する状況把握をするとともに、女性職員の育成に向けて、以下の事項に取り組みます。

組織の取組

- 女性職員を対象に管理職等に必要なマネジメント能力等を学ぶ研修の機会を与え、キャリア形成の支援を行います。
- 職員が男女の別なく本人の意欲や能力に応じて働くことができるような職員配置を行います。

所属長の取組

- 女性職員のキャリア形成や仕事と生活の調和について意識して事務分掌を行います。
- 部分休業や男性の育児休業取得など多様な働き方を認めながら、女性職員を含む全ての職員が能力を発揮できる体制の確立に努めます。

職員の取組

- 女性職員は、自らのキャリア形成や仕事と生活の調和の実現を意識して、研修等様々な取組みに積極的に参加します。
- 男女の別にかかわらず、子育てで時間的な制約を抱える職員等がいる場合には、互いに協力し合うなどして、男性も女性も働きやすい雰囲気醸成に努めます。

5 ハラスメントのない職場づくり

誰もが安心して働き続けられるよう、ハラスメントのない環境づくりに取り組みます。そのために相談体制の整備及び各種研修の実施のほか、ハラスメントの防止に法改正の動向を注視し、必要に応じて市の規定を整備し庁内へ周知を図ります。

組織の取組

- 庁内のハラスメント苦情相談窓口の設置を継続するとともに、相談があった場合、すみやかに事実確認し、被害者への配慮、行為者への処分等の措置を行う体制を整備します。
- ハラスメントの防止に関する法改正の動向を注視し、必要に応じて市の規定を整備し、庁内への周知を図ります。
- 各職層別の研修において、ハラスメント防止の必要性等、職員の意識啓発を図ります。

所属長の取組

- 自らの言動や部下の言動がハラスメントに該当しないか十分に注意を払い、職場におけるハラスメントの未然防止に努めます。

- 職員がその能力を十分に発揮できるよう、円滑なコミュニケーションが取れる良好な職場環境を確保します。
- 所属職員から、ハラスメントに関する苦情・相談を受けた時には、相談者のプライバシーに十分配慮しながら、必要な調査を行い、事案の内容に応じて、迅速かつ適切な対応を行います。

職員の取組

- 自らの言動によって、他人に不快な思いをさせることや妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを生じさせないように、また、職場環境を害することのないよう努めます。
- 日頃から、職場でだれか1人が無視されたり、感情に任せて個人を叱責したりしていないか等、職場全体にハラスメントがないか注意します。
- ハラスメントを受けた場合は、所属長あるいは相談窓口に速やかに申し出ます。

6 地域との連携

赤磐市では、子連れで来庁しやすい環境づくりを目指しています。子どもたちを地域全体で健やかにはぐくむまちづくりに取り組んでおり、家庭や地域等と行政が密接に連携して各種施策事業に取り組むことが求められています。

所属長の取組

- 所属長は、子どもを連れた人が気がねなく来庁できるよう、親切丁寧に対応するなどの取組を推進し、職員への指導等も適宜行います。
- 所属長は、スポーツや文化活動など、子育て活動に役立つ知識や特技を持っている職員や、地域の子育て活動に意欲のある職員が、機会を捉えて積極的に地域活動に参加しやすい雰囲気作りに努めます。

職員の取組

- 職員は、子どもを連れて訪問された方に対して、日頃から親切丁寧な対応を率先して行います。

【参考資料】

子育てに関する諸制度紹介

職員が子育てに関する諸制度の内容を理解し、有効に活用できるよう、各制度内容等を表にまとめました。

育児休業
<ul style="list-style-type: none">・ 3歳未満の子どもを育てる場合、その子どもが3歳に達する日まで取得できます。・ 職員の配偶者が育児休業等をしている場合や職員の配偶者が専業主婦（夫）である場合でも取得できます。・ 無給の休業ですが、1歳までは共済組合から育児休業手当金が支給されます。・ 育児休業給付金は、休業開始後180日間は、手当金（給料の約67%）が支給され、その後1歳までは手当金（給料の約50%）が支給されます。・ 育児休業手当金の支給期間について、子が1歳に達した後でも、保育所に入所できないなど育児休業をすることが必要と認められる特別な事情に該当する場合に限り、1歳6カ月に達するまで支給期間が拡大されています。・ 育児休業中は最長で子が3歳に達するまで共済組合の掛金が免除されます。
部分休業
<ul style="list-style-type: none">・ 小学校就学前までの子を養育する職員は勤務時間の始め又は終わりに1日2時間以内で休業することができます。
育児短時間勤務
<ul style="list-style-type: none">・ 小学校就学前までの子を養育するために、常勤の職員のまま通常の勤務時間より短い時間を割り振られて勤務することができる制度です。1週間あたりの勤務時間が19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分となる短時間勤務を選択することができます。
休憩時間の短縮
<ul style="list-style-type: none">・ 妊娠中の女子職員が利用する交通機関の混雑が母体や胎児に影響があると認められる場合や、小学校就学前までの子を養育する職員、あるいは放課後児童健全育成事業等を利用する小学校就学中の児童を出迎える職員は、休憩時間を45分に短縮することができます。
早出・遅出勤務制度
<ul style="list-style-type: none">・ 小学校就学前までの子を養育する職員、あるいは放課後児童健全育成事業等を利用する小学校就学中の児童を出迎える職員が請求した場合、公務の運営に支障がない場合に限り、育児のための早出遅出勤務を行うことができます。
時間外勤務、深夜勤務の制限・免除
<ul style="list-style-type: none">・ 3歳未満の子を養育する職員が請求した場合、業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、時間外勤務が免除されます。・ 小学校就学前までの子を養育する職員が請求した場合、業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、時間外勤務が制限されます。・ 小学校就学前までの子を養育する職員が請求した場合、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜勤務が免除されます。

産前産後休暇（特別休暇）
<ul style="list-style-type: none"> ・職員が分娩する場合、分娩予定日前6週間目に当たる日から出産の日後8週間目に当たる日まで取得できます。 ・保育士、幼稚園教諭、県費負担教職員については、分娩予定日前8週間目に当たる日から産前休暇が取得できます。 ・多胎妊娠の場合にあつては分娩予定日前14週間目にあたる日から産前休暇が取得できます。 ・産前（6週）産後（8週）の休暇期間の共済組合の掛金は、全額免除となっています。
妊婦健診、保健指導の休暇（特別休暇）
<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠中等の女性職員が、母子保健法に規定する保健指導又は健康診査を受ける場合の休暇があります。
通勤緩和の休暇（特別休暇）
<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑が母体や胎児に影響があると認められる場合、1日1時間以内で取得できる休暇があります。
育児時間休暇（特別休暇）
<ul style="list-style-type: none"> ・授乳、託児所への送迎等子の保育を行う場合に取得できます。 ・生後1年まで、1日2回、各30分以内となっています。
配偶者出産休暇（特別休暇）
<ul style="list-style-type: none"> ・配偶者の出産や入退院の付添等の場合、配偶者が出産のため入院等する日から出産の日後2週間の期間内に2日取得できます。
育児参加休暇（特別休暇）
<ul style="list-style-type: none"> ・配偶者が出産する場合、分娩予定日の6週間前の日から出産の日後8週間を経過する日までの期間において、その出産にかかる子または小学校就学までの子を職員が養育（生まれた子の付き添い、保育所等への送迎）する場合に、当該期間内に5日取得できます。
子の看護休暇（特別休暇）
<ul style="list-style-type: none"> ・小学校就学までの子が負傷・疾病又は疾病予防のため職員の看護を必要とする場合などに、暦年で5日（小学校就学までの子が2人以上の場合は10日）取得できます。

【参考】

- ・地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）
- ・赤磐市職員の育児休業等に関する条例（平成17年赤磐市条例第41号）
- ・赤磐市職員の育児休業等に関する規則（平成17年赤磐市規則第43号）
- ・赤磐市職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成17年赤磐市条例第40号）
- ・赤磐市職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成17年赤磐市規則第42号）

次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）
<p>第 19 条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する次世代支援対策に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を策定するものとする。</p> <p>2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。</p> <p>(1) 計画期間</p> <p>(2) 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標</p> <p>(3) 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期</p> <p>3 特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。</p> <p>4 特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。</p> <p>5 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく措置の実施の状況を公表しなければならない。</p> <p>6 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく措置を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。</p>
次世代育成支援対策推進法施行令（平成 15 年政令第 372 号）
<p>1 次世代育成支援対策推進法(以下「法」という。)第 19 条第 1 項の国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるものは、次の表の上欄に掲げるものとし、それぞれ同表の下欄に掲げる職員についての特定事業主行動計画を策定するものとする。</p> <p>(省略)</p> <p>2 前項に規定するもののほか、法第 19 条第 1 項の地方公共団体の機関、その長又はその職員で政令で定めるものは、当該地方公共団体の規則で定めるものとし、それぞれ当該地方公共団体の規則で定める職員についての特定事業主行動計画を策定するものとする。</p>
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）
<p>第 15 条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの(以下「特定事業主」という。)は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画(特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を定めなければならない。</p> <p>2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。</p> <p>(1) 計画期間</p> <p>(2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標</p> <p>(3) 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期</p> <p>3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業に</p>

における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令（平成27年政令第318号）

（特定事業主等）

第1条 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「法」という。）第15条第1項の国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるものは、次の表の上欄に掲げるものとし、それぞれ同表の下欄に掲げる職員についての特定事業主行動計画を定めるものとする。

（省略）

- 2 前項に規定するもののほか、法第15条第1項の地方公共団体の機関、その長又はその職員で政令で定めるものは、当該地方公共団体の規則で定めるものとし、それぞれ当該地方公共団体の規則で定める職員についての特定事業主行動計画を定めるものとする。