

岩出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

はじめに

岩出市におきましても住民ニーズが多種多様化し、依然として地方財政は厳しく、少子高齢化の人口減少問題等を背景にして、行政に対するニーズは確実に増加が見込まれます。限られた人材で質の高い住民サービスを提供することは容易ではありません。しかし、そのような中であっても、質が高いサービスを引き続き効率的で効果的に提供するためには、職員が自分のライフステージに合わせて、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた職場環境づくりが不可欠であり、誰もが働きやすく能力を発揮できる環境づくりを目指し、この計画を策定します。

1. 目的

岩出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。以下「法」という。）第19条に基づき、市長、市議会議長、市教育委員会、市選挙管理委員会、市代表監査委員、市公平委員会、市農業委員会が協同策定するものです。

2. 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8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

組織全体で女性職員の活躍を推進するため、人事担当課が主体となり、本計画に基づく取組の実施状況を把握し、職員に対し情報提供を行うとともに、必要に応じて計画の見直しを行うこととします。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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、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いました。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。

(1) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合の促進

職員に占める女性職員の割合に見合った女性の登用拡大に加え、性別にかかわらず公正な人事評価に基づく成績主義の原則に基づき取り組みます。（令和元年度職員に占める女性職員の割合は44.0%、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は26.

7%)

(2) 子どもの出産時における父親の休暇の取得促進

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100%にします(令和元年度の実績(60%))。

(3) 年次有給休暇取得の推進

職員の年次有給休暇の平均の取得率を令和元年度の実績(19.3%)より1割以上引き上げ、21.3%以上の取得を目標にします。

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. で掲げた目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

(1) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合の促進

女性職員が、どの役職段階においても、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して推進します。

(2) 子どもの出産時における父親の休暇の取得促進

男性職員の配偶者出産休暇は、令和元年度実績では、5人中3人の取得状況でありました。男性職員の家事や育児への積極的な参加は、男性職員の働き方に対する意識改革や配偶者である女性のキャリアアップや継続就業にもつながります。女性職員の活躍推進のためにも不可欠です。職場にとっても、業務改善や業務分担の見直し等の機会になることも期待されます。そのためにも、男性も子どもの出産時において休暇が取得できることなど制度の趣旨及び内容等について周知するとともに、職場の意識改革を進め、子どもの出産時における休暇等を取得しやすい雰囲気を醸成します。

(3) 年次有給休暇取得の推進

管理職が、部下の年次有給休暇取得状況を把握し、アニバーサリー休暇等計画的な年次有給休暇の取得の推進や指導を行います。また、職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう、休暇を取りやすい雰囲気の醸成や環境整備を行います。

おわりに

岩出市において、今後も職場全体で職業生活と家庭生活の調和に必要な環境づくりに努めてまいります。