

女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画

令和3年3月

滑 川 市

滑川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

滑川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、滑川市長、滑川市議会議長、滑川市教育委員会及び滑川市代表監査委員が策定する特定事業主行動計画である。

1 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 年間とする。

2 女性職員の活躍の推進に向けた計画の推進体制

- (1) 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、本計画の周知徹底に努める。
- (2) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供等を行う。
- (3) 本計画の実施状況にあたっては、職場の実情や職員のニーズ等を随時調査し、新たな対策を検討するなど、計画の見直しを行う。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標と具体的な取組

法第 19 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、市長部局、市議会事務局、市教育委員会事務局及び市監査委員事務局において、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。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため最も大きな課題に対応するものとして、次のとおり数値目標を設定し、目標達成のための取組を実施する。

《職業生活における機会の提供に関する項目》

管理職に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合

(4月1日現在)

(1) 現状と数値目標

役職	現 状			目 標
	令和2年度			令和7年度
	職員全体	うち女性職員		女性職員
	人 数	人 数	割 合	割 合
管理職（課長相当職以上）	44人	10人	22.7%	40.0%
部局長・次長相当職	12人	3人	25.0%	—
課長相当職	32人	7人	21.9%	—
課長補佐相当職	10人	5人	50.0%	—
係長相当職	39人	17人	43.6%	—

目標：令和7年度 課長相当職以上の女性職員の割合 40.0%

(2) 目標を達成するための取組及び実施時期

- ① 男女とも、若手のうちに公務の魅力、仕事の面白さを認識できるよう多様な職務機会を付与するよう努めることにより、出産・子育て経験後の女性職員のキャリアアップに係る意欲向上を図る。(継続実施)
- ② 女性職員のキャリア形成やマネジメント能力の向上を支援する研修を充実させるとともに、職員は自らの能力向上のため、自己研鑽や研修への参加に努めるものとする。(継続実施)
- ③ 女性職員が最大限能力を発揮できるよう、適材適所の人事配置を基本としながら、意欲と能力のある女性職員の登用を積極的に推進する。(継続実施)
- ④ セクシュアルハラスメント等各種ハラスメントの防止のための相談窓口を設置するとともに、ハラスメント防止マニュアルを作成し、職員に周知徹底することにより、ハラスメントを排除するための意識啓発を図る。(継続実施)

《職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する項目》

(1) 現状と数値目標

ア 男女別の育児休業取得率

	現 状			目 標
	令和元年度			令和7年度
	対象者	取得者	取得率	取得率
男 性	4人	1人	25.0%	30.0%
女 性	7人	7人	100.0%	100.0%

目標：令和7年度 男性職員の育児休業取得率 30.0%
女性職員の育児休業取得率 100.0%

イ 男性職員の配偶者出産休暇（2日）及び育児参加のための休暇（5日） 合計取得率並びに取得日数の状況

	現 状			目 標
	令和元年度			令和7年度
	対象者	取得者	取得率	取得率
合計取得率	4人	4人	100.0%	100.0%
5日以上取得率	4人	0人	0.0%	20.0%

目標：令和7年度 男性職員の配偶者出産休暇（2日）
及び育児参加のための休暇（5日）取得率 100.0%
上記休暇の合計5日以上取得率 20.0%

(2) 目標を達成するための取組及び実施時期

- ① 職場優先の考え方や固定的な役割分担意識等を是正するための情報提供や研修等による意識啓発を行う。（継続実施）
- ② 子育てや介護等で時間に制約のある職員が、職業生活と家庭生活との両立を図り、十分な能力を發揮できるよう、時差出勤制度の導入やテレワークの検討等を行い、職員の多様な働き方を推進する。（継続実施）
- ③ 長時間勤務の是正のため、所属長は業務の廃止・合理化・配分等を見直し、時間外勤務の縮減に努めるとともに、休暇の取得を促す。（継続実施）
- ④ 子育てに関する休暇・休業制度等を周知するハンドブックを作成し、男性職員の育児に伴う休暇・休業等の取得を呼びかける。（令和3年度）
- ⑤ 職員が安心して休暇・休業制度を取得できるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行うほか、必要に応じて後任の配置や臨時職員の採用など代替要員の確保に努める。（継続実施）