

あわら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  
(第二次行動計画 令和2年4月改定)

平成28年3月8日  
あわら市長  
あわら市議会議長  
あわら市選挙管理委員会  
あわら市代表監査委員  
あわら市公平委員会  
あわら市農業委員会  
あわら市固定資産評価審査委員長

あわら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。）第15条に基づき、あわら市長、あわら市議会議長、あわら市選挙管理委員会、あわら市代表監査委員、あわら市公平委員会、あわら市農業委員会、あわら市固定資産評価審査委員長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2年4月1日から令和8年3月31日までの6年間とする。

## 2 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、部課長等による幹部会議又は庁内連絡調整会議において、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こととする。

## 3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び取組内容

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、

市長部局、市議会事務局、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、固定資産評価審査委員会事務局において、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、次の取組を実施する。

## (1) 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場の環境整備

女性活躍を進めるためには、男女全ての職員の「働き方改革」が大前提として必要となる。人口減少・高齢者社会の現代において、子どもを生み育てやすい環境を作り、介護等の制約を抱えた男女職員が生き生きと働ける職場を作るためにも、これまでの男性の働き方を根本から見直さなければ、持続可能な社会を作ることはできない。あわら市では、「働き方改革」を図るため、女性職員のみならず男性職員も家事、育児や介護をしながら活躍できる職場の環境整備を図る。

### ①男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得促進

- ・人事担当部門は、子どもの出生時における父親の特別休暇（以下「配偶者出産休暇」という。）及び産前産後期における父親の特別休暇（以下「育児参加休暇」という。）についての周知徹底を図り、これらの休暇の取得を促進させる。
- ・人事担当部門及び父親となる職員が所属する職場の長は、当該職員に対して配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得を奨励する。
- ・父親となる職員が所属する職場においては、当該職員の業務分担を調整するなど、当該職員が配偶者出産休暇及び育児参加休暇を取得し易いよう職場全体でサポートするものとする。

■ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率の目標を100%とする。  
(目標達成年度：令和7年度)

### ②育児休業等を取得しやすい環境の整備

- ・人事担当部門は、全職員に対して、育児休業、育児短時間勤務及び部分休業（以下「育児休業等」という。）の制度内容や経済的な支援制度について周知を行う。
- ・人事担当部門は、子どもが生まれることとなった職員に対して、育児休業等の取得手続きや経済的な支援措置について説明を行う。
- ・人事担当部門及び子どもが生まれることとなった職員が所属する職場の長は、当該職員に対して育児休業等の積極的な取得を奨励する。
- ・子どもが生まれることとなった職員から育児休業の取得の申し出があった場合は、当該

職員が所属する職場において業務分担の見直しを行う。業務分担の見直しによっても当該職員の担当業務を遂行することが困難なときは、部内の職員配置換え又は臨時的任用職員若しくは非常勤職員の雇用による代替要員の確保を行う。

- ・育児休業中の職員が所属する職場においては、当該職員と定期的に連絡をとり、職場や業務の近況等を伝えるようにする。
- ・育児休業中に職員サービスや福利厚生等に関する制度変更があった場合は、当該職員の復帰後速やかに、人事担当部門が個別に説明を行う。
- ・育児休業から復帰した職員が業務に慣れるまでの間、当該職員の業務分担を調整するなど、職場全体でサポートするものとする。

## (2) 女性職員の登用

女性職員の管理職登用を進めるにあたっては、人材育成方法の見直しや昇任試験の受験率の向上が必要となる。「仕事と家庭の両立の難しさ」や「管理職としての必要な能力への自信のなさ」から課長級や課長補佐級への昇任試験を受験しないというような消極的意識を払しょくし、女性職員の昇任試験受験者を増やすため、次の取組を行っていく。

- ・将来の管理職候補となるべき女性職員の育成の観点から、財務・企画・危機管理等マネジメント能力が必要とされる多様なポストへの積極配置や所属長への職場配置のあり方指導など職域の拡大を図る。
- ・やる気や資質を備えた若い女性職員を早期から登用して、自覚やマネジメント能力の向上を図るなど計画的な育成を行う。
- ・女性職員のみを対象とした研修の充実・実施や外部研修への女性職員の積極派遣などのキャリア形成支援を行う。