

たつの市女性職員の活躍の推進に
関する特定事業主行動計画



令和3年3月策定

はじめに

たつの市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を推進し、急速な少子高齢化、国民の需要の多様化その他の社会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ために定められた「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。）の規定に基づき、たつの市の市長部局職員、議会事務局職員、教育委員会事務局職員、選挙管理委員会事務局職員、監査事務局職員、揖龍公平委員会事務局職員及び農業委員会事務局職員を対象として策定する行動計画である。

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目標及び目標達成に向けた取組

女性活躍推進法第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。）第2条の規定に基づき、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た結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標及び目標達成に向けた取組を設定する。

（1）採用関係

【目標】

令和7年度までに、行政職の採用試験受験申込者に占める女性の割合を、令和元年度の実績（29.7%）より引き上げ、40%にする。

〈現状分析〉

令和元年度に実施した行政職の採用試験における受験申込者118名のうち、女性は35名（29.7%）であった。今後も全国的に生産年齢人口の減少が見込まれる中、継続的に優秀な女性職員を採用するためには、より多くの女性受験申込者を獲得する必要がある。

〈目標達成に向けた取組〉

仕事と子育ての両立に励む女性職員の声や、女性職員の育児休業率が100%であることなどを、職員採用試験案内、ホームページやフェイスブック等で情報を更新しつつ継続して掲載し、女性が働きやすい魅力のある職場であることを積極的に発信していく。

(2) 配置・育成・教育訓練及び登用

【目標】

令和7年度までに、管理監督職に占める女性職員の割合を、令和2年度の実績（27.6%）より引き上げ、30%にする。

〈現状分析〉

令和2年4月1日現在、行政職（保育士、教諭等を除く。）の管理監督職に占める女性職員の割合は、27.6%であった。女性ならではの視点や柔軟な発想を生かすためには、意思決定の場への女性職員の参画が不可欠であり、女性職員の管理監督職への登用を更に推進する必要がある。

〈目標達成に向けた取組〉

研修機関等で実施される女性職員を対象としたリーダー育成研修・キャリアプラン研修等への受講を促し、知識の習得、発想力や構想力などの能力の向上を図る。また、女性職員を多様な部署に積極的に配置し、キャリアアップを支援するとともに、将来の幹部職員となり得る人材を育成する。

(3) 継続就業及び仕事と家庭の両立

【目標】

令和7年度までに、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、令和元年度の実績（配偶者出産休暇：71.4%、育児参加休暇：0%）より引き上げ、それぞれ100%にする。

また、男性職員が育児休業を取得できる職場環境づくりを推進する。

〈現状分析〉

令和元年度において子どもが生まれた男性職員14名のうち、配偶者出産休暇を取得した職員は10名（71.4%）で、育児参加のための休暇を取得した職員はいなかった。配偶者出産休暇の取得については各職場において周知・理解されつつあるが、子育てや家事等のために男性が特別休暇を取得することについては、未だ心理的に抵抗感があるように思われる。

〈目標達成に向けた取組〉

現在作成している「職員の子育て支援等に係る主な制度」（平成29年4月作成）により、出産・子育てに係る休暇制度を広く周知することで取得割合の向上を図る。併せて、所属長等管理職にも休暇制度を再度周知することで休暇及び育児休業を取得しやすい職場環境づくりを推進する。