

鯖江市女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画

令和5年10月一部改訂

鯖江市

1 はじめに

鯖江市女性職員の活躍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15条に基づき策定する特定事業主行動計画で、鯖江市の市長部局職員、議会事務局職員、監査委員事務局職員、教育委員会職員、選挙管理委員会職員、公平委員会職員、農業委員会職員を対象としています。

なお、県費負担教育委員会職員については、福井県教育委員会が策定する特定事業主行動計画の対象とします。

2 計画期間

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は、令和7年度までの時限立法ですが、本計画は、現状に即した計画推進にあたるため、平成28年4月1日から令和2年3月31日までの4年間を前期の計画期間としました。

今回の計画では、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を中期の計画期間とします。

3 計画の推進体制

- (1) 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、必要に応じて計画の見直しを行います。
- (2) 職員に対し庁内ネットワークを活用し、育児支援制度の情報を提供します。
- (3) 仕事と子育ての両立等について、必要に応じて相談・情報提供を行います。
- (4) 啓発資料の配布等により行動計画の周知徹底を図ります。
- (5) 毎年1回、前年度の取組状況や目標に対する実績等を市のホームページへの掲載により公表します。

4 女性職員の活躍の推進に向けた取組

法第15条第3項およ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、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、次のとおり取り組みます。

なお、目標の内容等については、連名の各事業主の人事管理が、採用から配置・育成、登用に至るまで市長部局で一体的になされていることから、各事業主の共通した目標として位置付けます。

(1) 採用関係

- ① 多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験受験の女性受験者拡大に向け、大学等での採用説明会に積極的に女性職員を派遣し、女性の視点から見た業務のやりがい等を分かりやすく説明します。

- ② 採用試験・業務内容説明会における子育て支援コーナーの設置や採用パンフレット、市のホームページ等に仕事と子育てに励む女性職員の声や子育て支援制度の紹介などを掲載するなど、女性が働きやすい職場であることを積極的に広報します。

(2) 配置・育成・教育訓練および登用

- ① 女性職員の活躍推進に向けて、女性職員を対象とした研修会への参加を促すことでキャリア形成の支援を行います。
- ② 管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修会への参加により女性職員のキャリア形成の支援を行います。
- ③ 女性職員の活躍推進に向けて、指導的地位を担う女性職員を積極的に登用します。

【数値目標】

内 容	現状 (平成30年度)	目標 (令和6年度)
女性管理職の割合 (参事級以上)	26%	35%

(3) 継続就業および仕事と家庭の両立関係

仕事と家庭の両立支援制度の導入は進んでいるものの、一般的に、育児・家事・介護等の家庭責任のために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい風土があります。こうした意識を払拭するためにも、男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の取得促進等により、男性職員の家庭生活（家事・育児・介護等）への関わりを推進し、男女を問わず育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備します。

- ① 全ての男性職員が取得できる子どもが生まれた時の配偶者出産休暇ならびに妻の産後等の期間中の育児参加休暇および育児休業等の制度の内容や育児休業手当金の支給等の経済的支援措置について周知し、これら休暇等の取得を促進します。
- ② 子どもの出生予定を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。
- ③ 育児休業の取得の申出があった場合には、所属課等で業務分担の見直し等を検討することとします。
- ④ 育児休業期間中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。
- ⑤ 育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、職場から定期的に職場や業務に関する情報の送付等を行います。

【数値目標】

内 容	現状 (平成30年度)	目標 (令和6年度)
男性職員の育児休業取得率	0%	100%

(4) 長時間勤務関係

長時間勤務は、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性職員の障害ともなりかねません。

このため、事務の効率化や超過勤務削減、年次休暇を取得しやすい雰囲気作り等、仕事と家庭生活の調和の推進に資する取組を人事評価において適正に評価します。

○恒常的な超過勤務の縮減について

- ① 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務および超過勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。
- ② 定時退庁日（毎週水曜日：ノー残業デー）の周知徹底を図ります。
- ③ 各課の超過勤務の状況および超過勤務の特に多い職員の状況を把握して、当該管理職職員の超過勤務に関する認識の徹底を図るとともに、当該職員の健康管理に特に気を配るよう指導します。
- ④ 午後9時に退庁を促す館内放送を流し、各職員の超過勤務時間数縮減の達成に努めます。

【数値目標】 年間の超過勤務時間が 360 時間を超える職員の割合

内 容	現状（平成30年度）	目標（令和6年度）
職員の割合	14.2%	9.0%

○休暇取得の促進について

- ① 職員が年初において年次休暇の取得計画表を作成することとし、職場の業務予定の職員への早期周知を図るなど、各職場の実情に応じ、年次休暇を取得しやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。
- ② 部課長会議等において、定期的に年次休暇の取得促進を徹底させ職場の意識改革を図ります。
- ③ 所属長に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な休暇の取得を指導させます。
- ④ 子どもの授業参観など子育て（地域貢献活動を含む）等にかかる年次休暇の取得を促進します。
- ⑤ ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における休暇の取得、月曜日・金曜日と組み合わせた年次休暇の取得による連続休暇の取得促進を図り、家族とふれあう時間を確保するとともに職員の心身の健康増進に配慮するよう努めます。

【数値目標】

内 容	現状（平成30年度）	目標（令和6年度）
年次休暇取得率	39%	40%