

**美唄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
《後期計画》**

**令和3年4月
美 唄 市**

美唄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

令和3年4月1日

美 唄 市 長

美唄市議会議長

美唄市選管理委員会

美唄市代表監査委員

美唄市農業委員会

美唄市公平委員会

美 唄 市 消 防 長

美唄市教育委員会

美唄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、美唄市長、美唄市議会議長、美唄市選挙管理委員会、美唄市代表監査委員、美唄市農業委員会、美唄市公平委員会、美唄市消防長、美唄市教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

1 計画期間

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、総務部総務課が中心となり、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、農業委員会事務局、公平委員会事務局、消防本部、教育委員会事務局との連携のもと、本計画の策定・変更、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・評価等を行うこととしている。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び目標達成のための取組等

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条に基づき、市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、農業委員会事務局、公平委員会事務局、消防本部、教育委員会事務局において、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、次のとおり目標を設定し、その達成のため、それに対する取組を実施する。

なお、この目標及び取組は、市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、農業委員会事務局、公平委員会事務局、消防本部、教育委員会事務局において、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結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 女性職員のキャリアアップ支援

昨今の多様化する住民ニーズに対応していくためには、政策の立案・作成において男性のみならず女性の視点を反映させ、さまざまな視点からのマネジメントを行う必要がある。また、女性が管理職に登用されることにより、キャリアアップに対するモチベーションの向上へとつながる。そのため、以下のような取組により女性職員のキャリアアップ支援を行う。

<取組>

- ・男女いずれか一方に偏らない事務配分等の均衡確保など、双方が働きやすい環境を整備する。

目標：この取組を通じて、令和7年度までに、管理的地位にある女性の割合を、令和3年度の実績(15.9%)より4.1%引き上げ、20.0%以上にする。
※病院医療職を除く。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

子育ての始まるの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、全ての男性職員が取得できる子どもが生まれたときの配偶者出産休暇並びに妻の産後等の

期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知し、これら休暇等を取得することについて、職場の理解が得られるための環境づくりを行う。

また、育児休業の承認の手続が円滑に行われるよう、職員に対し育児休業に係る研修の実施や相談体制の整備などの措置を講じる。

<取組>

- ・男性の育児休業取得等の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施する。
- ・育児休業中の育児休業手当金の支給等、経済的な支援措置について対象職員に周知を行う。
- ・特別休暇の内容を周知するとともに、希望する職員が休暇を取得しやすい職場環境の整備に努める。
- ・育児休業の取得についての相談窓口を設置する。

目標：これらの取組を通じて、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等の取得を促進する。

(3) 年次休暇の取得の促進

職員がいきいきと活躍する組織となるためには、性別を問わず全ての職員が仕事と生活を調和できるワークスタイルが重要になってくる。また、余暇を楽しみ、仕事以外の様々な活動を通じて、職員自身が多様な価値観を得ることができ、多面的な視点から仕事を進めることができるようになる。そのため、以下のような取組により年次休暇の取得の促進を行う。

<取組>

- ・年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。
- ・管理職員は自ら率先して年次休暇を取得する等、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努める。

目標：これらの取組を通じて、令和7年度までに、職員の年次休暇の平均消化率を、令和3年の実績(29.6%)から33.0%以上にする。

※派遣職員を除く職員のうち、全期間在籍した職員を対象とする(休職及び育児休業を除く。)

(4) 時間外勤務の縮減

長時間の時間外勤務が継続することは、職員の心身の健康及び福祉に害を及ぼすことになる。また、仕事と生活の調和、職員の士気の確保、人材の確保等の観点からも時間外勤務の縮減に取り組むことの重要性は、ますます高まっている。そのため、以下のような取組を通じて、時間外勤務の縮減に努める。

<取組>

- ・所属長は、職員の時間外勤務の状況等を的確に把握した上で個々の職員に対し指導するなど、時間外勤務のできる限りの縮減に努める。
- ・所属長は、原則として1か月45時間かつ1年について360時間の範囲内で、時間外勤務を命ずる時間外勤務命令の上限に関する措置により、職員の健康の確保に最大限配慮する。
- ・小学校の始期に達するまでの子を育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するため、時間外勤務及び深夜勤務の制限の制度について周知する。

目標：これらの取組を通じて、令和7年度までに、時間外勤務の年間平均時間を令和3年度対比で90.0%以内となるようにする。
※管理職、派遣職員及び医師を除く。