

女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画
(第3次)

令和6年4月

旭市長・旭市議会議長・旭市教育委員会

旭市選挙管理委員会・旭市代表監査委員

旭市農業委員会・旭市消防長

【 I 計画策定にあたって 】

1. 計画策定の背景

急速に少子・高齢化が進み、社会情勢や経済情勢が大きく変化する中で、活気ある社会を維持していくためには、性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮できる環境づくりをすることが重要です。

また、社会・経済情勢の変化や多様化する市民ニーズを的確に捉え、対応するためには、行政においても多様な人材を確保して価値観や創意工夫の多様性をもたらすことは、質の高い行政サービスを提供するために重要であり、これまで以上に女性職員が活躍し、その力を発揮できる環境づくりを進めていくことが求められています。

旭市では、「旭市男女共同参画計画」(男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)に基づく法定計画。)に基づき、女性職員の管理職への登用を進めるとともに、「旭市次世代育成支援特定事業主行動計画」(次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)に基づく特定事業主行動計画)に基づき、性別にかかわらず、仕事と家庭の両立やワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)のとれた働き方のできる職場環境の整備を進めてきました。

平成27年8月に「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。)が制定され、地方公共団体は、職員を雇用する事業主としての立場から、女性の職業生活における活躍の推進に関する行動計画(特定事業主行動計画)を策定することとされました。このことを受け、平成28年度から平成29年度までを第1期、令和元年度から令和5年度までを第2期として「女性活躍推進法に基づく旭市特定事業主行動計画」を策定し、女性職員がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することができる環境の整備に努め、様々な取組を行ってきました。第2期の計画期間満了に伴い、これに代わる行動計画として、「第3期女性活躍推進法に基づく旭市特定事業主行動計画」(以下「第3期計画」という。)を策定することとしました。

なお、第3期計画は女性活躍推進法第19条に基づき、旭市長、旭市議会議長、旭市教育委員会、旭市選挙管理委員会、旭市代表監査委員、旭市農業委員会、旭市消防長が連名で策定しています。

2. 計画期間

女性活躍推進法は、令和7年度までの時限立法であるため、本計画の期間を以下のとおりとする。

令和6年(2024年)4月1日 から 令和8年(2026年)3月31日まで(2年間)

参 考

第1次計画期間：平成28年4月1日から平成30年3月31日（2年間）

第2次計画期間：平成31年4月1日から令和6年3月31日（5年間）

3. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

●組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画の見直し・変更の検討や、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・評価等について継続して行うこととする。これらの実施に当たっては、人事担当課が主体的に計画目標達成に向けた取組を行うとともに、制度等の周知に努めることとする。また、各所属長の果たす役割は大きく、人事担当課と連携し各種制度の周知等に努めるものとする。

●女性が管理職を目指し、管理職に就きたいと思うことができる職場環境の整備に取り組む必要がある。女性の管理職へ就くことへの機運を醸成するための職員研修の開催や、これまで男性が多く就いていた所属へ女性を登用するなど、幅広い視野を持って取り組んでいくこととする。

●女性職員が職場で活躍できる環境整備には、男女双方の職員働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの充実が不可欠である。中でも長時間勤務は、女性の職場における活躍の障壁になるだけでなく、男女ともに家事・育児・介護等への参加も困難にすることにつながることから、男女を通じて長時間勤務が発生しないよう、集中的・効率的に業務遂行することができる職場環境の整備も重要な事項である。

これらに関連して、時間外勤務の削減や各種休暇の取得促進について、さらに徹底して周知等を行うこととする。

【Ⅱ 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標と

その目標を達成するための取組】

女性活躍推進法における「近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっていることに鑑み、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済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」といった目的を達成するため、女性活躍推進法第19条第2項第2号に規定されている目標を次のとおり掲げる。

目 標 1

性別に関わりない職務の機会付与と管理職の登用

目 標：管理職に占める女性の割合 34%

達成時期：令和8年3月31日

目標に関連した取り組み

- 人事については、組織力の向上を図り、各種事務・事業が効率的かつ効果的に実施できるよう「適材・適所」を最も重視しながら、性別にとらわれることなく管理職に登用していく。
- これまで性別が偏って配属されていた所属において、性別にとらわれることなく、効果的な市民サービスが提供できるよう、適切な人員配置に努める。
- 管理職のマネジメント能力の向上を図るため、研修に関する周知を徹底して行い、性別にとらわれることなく、管理職研修やリーダーシップ研修等の各種研修に職員を積極的に派遣する。また、これらの研修を通じて、男女が無意識に持っている役割分担意識の払拭を図る。
- 職員が適切に評価されるよう、人事考課制度を改めて再確認し、社会背景などを考慮した上で、必要に応じて考課項目の見直しなどを行う。

目 標 2

男性の家事や育児等への参加促進

目 標:男性の育児休暇取得率 85%

達成時期:令和8年3月31日

目標に関連した各種取り組み

- 育児等と仕事を両立するための支援制度について周知に努める。また、対象となる職員には個別にこれらの情報提供を行う。
- 育児休業取得者に対しては、育児休業取得中に円滑な職場への復帰に必要な各種情報提供や広報誌等の提供を通じて支援を行う。
- 性別にかかわらず、育児休業が取得しやすい環境整備のため、欠員補充ができるよう職員の人員確保に努める。

目 標 3

有給休暇取得促進によるワーク・ライフ・バランスの充実

目 標:有給休暇取得日数10日以上の職員割合 50%以上

達成時期:令和8年3月31日

目標に関連した各種取り組み

- 効果的な有給休暇の取得により、心身の休養や充実した余暇を過ごすことなどにより、メリハリをつけて仕事に取り組むことで、業務効率を上げ、ワーク・ライフ・バランスを推進する。
- 休暇が取得しやすい、風通しの良い職場づくりに取り組むことで、労働環境の向上を図る。
- 有給休暇の取得促進に併せて、毎週水曜日としているノー残業デーを引き続き推進するなど、家事や育児へ参加する時間を持てるよう環境整備に努める。