

女性活躍推進法に基づく

いなべ市

特定事業主行動計画

【後期行動計画】

いなべ市

目 次

はじめに	1
I 総論	2
1 計画の対象職員	2
2 計画の期間	2
3 計画の公表	2
4 計画の推進体制	2
5 計画策定推進の基本的な視点.....	2
6 所属長の役割	3
II 計画目標	4
III 計画内容	5
1 女性職員の採用から登用までの各ステージに応じた取組の推進.....	5
2 ワーク・ライフ・マネジメントの推進.....	7
3 女性の活躍を応援する職場環境づくりの取組.....	8

はじめに

いなべ市特定事業主行動計画【後期計画】の策定について

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が成立しました。（以下「女性活躍推進法」という。）この法律は、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は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を推進し、豊かな活力ある社会を実現することを目的に作られました。

同法の規定により、地方公共団体の機関（以下「特定事業主」という。）は、目標や取組を示した「特定事業主行動計画」を策定、公表するよう定められています。

いなべ市においても女性職員が職業生活においてその希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、平成28年度から令和2年度までの5年間を「女性の活躍推進のためのいなべ市特定事業主行動計画（前期行動計画）」を策定し、取組を行ってきました。これにより、女性職員が活躍できる環境の整備が進みました。

女性職員が働きやすく、活躍できる環境をより一層整備するため、令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間とする「女性の活躍推進のためのいなべ市特定事業主行動計画（後期行動計画）」を策定します。

令和3年4月

いなべ市役所
いなべ市議会事務局
いなべ市監査委員事務局
いなべ市農業委員会事務局
いなべ市水道部
いなべ市教育委員会事務局

I 総論

1 計画の対象職員

この計画は、市長部局、議会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、水道部、教育委員会事務局に所属するすべての職員を対象とします。

なお、会計年度任用職員など、勤務条件が特殊な職員については、この計画の趣旨及び具体的内容を踏まえて、勤務の実情にあった取組を行うこととします。

2 計画の期間

平成28年度からの5年間で「いなべ市特定事業主行動計画(前期行動計画)」(以下「前期行動計画」)に位置付け、令和3年度から令和7年度までの5年間で「後期行動計画」とします。

また、5年間の計画期間中であっても、さまざまな状況の変化により見直しの必要性が生じた場合は、適宜、計画の見直しを行っていくこととします。

3 計画の公表

この計画の措置に対する実施状況について、毎年少なくとも一回、いなべ市ホームページにて公表します。

4 計画の推進体制

この計画を策定、推進していくため、計画の策定、変更を行うとともに、円滑な実施、推進及び達成状況の点検等を行っていきます。

5 計画策定推進の基本的な視点

この計画の策定にあたっては、次の2つの基本的な視点を掲げ、これに基づいて推進していきます。

(1) 女性の職業生活における活躍の機会の提供及び活用

性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行は、女性の職業生活における活躍に対して影響を及ぼしてしまいます。

政策立案や意思決定の場において、女性を始めとする多様な人材の多様な発想を反映することで、従来の枠組みに捉われない新たなサービス

向上が提案され、「住民生活の向上」につながります。

また、人口減少社会の到来により労働力人口の減少が見込まれる中、女性職員がいきいきと活躍できる環境を創出することが優秀な女性の確保につながり、「自治体経営力の充実」に期待できます。

(2) 男女ともに働きやすい職場環境の整備

長時間労働を前提とした働き方は、家事や育児等の家庭生活を営みつつ、職業生活において評価され活躍することを困難にするものであり、結果として、女性に職業生活か家庭生活かの二者択一を迫る大きな原因となっています。

また、少子高齢化の進展や共働き世代の増加とともに、男女にかかわらず、家事や育児等を担っていく必要があります。

このように、長時間労働の是正や多様な働き方を推し進めることは、性別にとらわれず、その個性と能力を発揮して活躍することにつながります。

6 所属長の役割

本計画に定める項目の実施にあたっては、所属長の役割がきわめて重要です。長時間労働の是正等の働き方の見直しや、ワーク・ライフ・バランスに資する取組を通じて、職員が持つ多様な価値観を理解しつつ、職員一人ひとりの個性と能力を十分に発揮させることができるよう、先頭に立って意識を改革し、働き方改革を実践する必要があります。

特に、所属の職員が子育てや家庭の事情で業務上の配慮を必要とする場合、所属長が職員からの相談に適切に対応するためには、職員からの早めの相談が大切です。所属長の皆さんは、日ごろから風通しの良い職場づくりと職員への細やかな目配りを心がける必要があります。

II 計画目標

具体的な数値目標を設定し、進捗管理を行い、取組の推進を図るとともに、取組を実効あるものとするために具体的な行動計画を策定します。

項目	現状値 (令和2年4月1日時点)	目標値 (令和7年4月1日時点)
管理職への 女性職員登用率	13.8%	18.0%

※市職員（保育職を除く）

項目	現状値 (令和元年度実績)	目標値 (令和7年度)
男性職員の 育児休業取得率	60.0%	100.0%

Ⅲ 計画内容

1 女性職員の採用から登用までの各ステージに応じた取組の推進

(1) 採用についての現状と課題

採用後の配置、育成を通じて、管理職における女性の割合を上げていくために、まずは、採用の段階における女性の割合が重要となってきます。本市の新規採用者に占める女性の割合は、増えており、一定の女性の人材が確保されている状況にあると考えられます。

今後も採用者数に占める女性の割合を高水準で維持していくために、申込者数に占める女性の割合を高く保っていくことが重要です。

このため、女性が市役所を就職先として志望しやすいよう、採用案内、採用説明会等を活用して、仕事と家庭の両立支援制度の充実を情報発信しています。

【参考】

新規採用者に占める女性の割合採用年度	令和2年度	令和元年度	平成30年度
男性	3名	10名	7名
女性	6名	7名	4名
合計	9名	17名	11名
女性比率	66.6%	41.2%	36.4%

採用試験申込者数に占める女性の割合採用年度	令和3年度 (令和2年度実施)	令和2年度 (令和元年度実施)	令和元年度 (平成30年度実施)
男性	90名	81名	73名
女性	62名	52名	34名
合計	192名	133名	107名
女性比率	32.3%	39.1%	31.8%

(2) 配置、育成及び登用についての現状と課題

配置、育成において、女性職員が育児等で時間的制約がある場合においてもモチベーションを保ちスキルを高めながら、個性と能力を十分発揮して働き続けられるような取組を進めていくことが必要です。このため、女性職員の意欲向上やキャリアを支援する研修の実施、多様な知識や経験の習得が可

能となるような人事配置等の取組を行っていきます。

登用については、女性管理職の登用が進まなかったのは、配置の時点で、性別による固定的な役割分担によって、業務の偏りが生じていたことが要因となっていました。こうした課題解決に向け、配置、育成段階から性別に関わりなく業務の機会を提供することで、その結果、段階を踏んで女性管理職の育成が進みました。また、市の政策や方針の決定に関わる主要ポストについても、意欲や能力のある女性職員を積極的に配置し、市政のさらなる推進に努めます。

【参考】

○管理職への女性職員登用率

年度	令和2年度
管理職への女性職員登用率	13.8%

○課長補佐に占める女性職員の割合

年度	令和2年度
課長補佐に占める女性職員の割合	24.1%

(3) 具体的な行動計画

行 動 計 画
➤ 職員採用試験の女性受験者が増えるよう職員採用説明会において、仕事と家庭の両立支援制度や女性職員の体験談などを情報提供します。
➤ 女性職員が前向きに自分のキャリアを考え、能力を開発し、自信を持って仕事に取り組んでいくことを目的とした研修を実施します。
➤ 女性職員のキャリア形成を支援するため、本人の意欲や事情を踏まえたうえで、多様な知識や経験の習得が可能となるような人事配置を行います。
➤ 管理職等への登用を視野に入れ、適性や経験を生かせる職や多様な知識や経験を身につけることができる職への女性の配置を積極的に行います。
➤ 女性職員の意欲、能力を重視し、管理職へ積極的に登用します。

2 ワーク・ライフ・マネジメントの推進

(1) 現状と課題

長時間労働を前提とする職場環境は、重要な仕事、自身が挑戦したい仕事にチャレンジできず、キャリア形成の妨げになるような結果につながることがあります。このように、恒常的な残業を前提とした働き方は、女性のみならず、男性にとっても、豊かな生活の実現を困難にするものであり、改善に向けた取組が重要となります。

本市では、次世代育成支援対策推進法に基づく「第2次いなべ市特定事業主行動計画（後期行動計画）」を策定し、職員の仕事と子育ての両立支援を図っていますが、さらに、取組を計画的かつ着実に推進していくため、本計画では、職員一人ひとりがそれぞれのライフサイクルなどに応じて、自ら主体的に「ワーク」と「ライフ」をコントロールすることが可能となる状態を実現するため、ワーク・ライフ・マネジメントを組織的に推進していく必要があります。

【参考】

○令和元年度1人あたりの年休取得時間数、時間外勤務時間数

年休取得日数	時間外勤務時間数
14 日/年	143.9 時間/年

(2) 具体的な行動計画

行 動 計 画
➤ 部門長は、部門内の優先業務の重点化と業務削減、プロセス改善を推進する等により、長時間労働の是正に向け、部門内をマネジメントします。
➤ 所属長は、優先業務の重点化と業務削減、プロセス改善等の推進及び定時退庁の促進を図ります。
➤ 男性も育児の当事者として育児に参画できるよう、育児休業その他育児に関する制度等や特別休暇、その他育児に関する勤務時間関係の制度について、周知徹底を図るとともに、その取得を希望するすべての職員が取得しやすい雰囲気醸成を図ります。
➤ 朝型勤務やフレックスタイム制等多様で柔軟な働き方について、先進事例等を参考に研究、検討を行います。
➤ 年次有給休暇等の取得促進や職場全体で育児参画を応援する職場環境づくりを推進します。

3 女性の活躍を応援する職場環境づくりの取組

(1) 現状と課題

次世代育成支援の取組により、女性の育児休暇取得が100%に達し、キャリアデザイン研修の実施により、管理職級の女性職員が増加する等、女性が活躍できる一定の環境は整ってきていると考えられます。

今後も、女性が活躍できる環境を保っていくためには、所属長は、職員が持つ多様な価値観を理解しつつ、職員一人一人の個性と能力を十分に発揮させることができるよう、先頭に立って意識を改革し、実践する必要があります。

また、常勤、非常勤を問わず、全職員が女性活躍に関して理解を深めることが重要です。

このため、後期行動計画の周知を行い、引き続き、女性の活躍を応援する職場環境づくりの取組に努めます。

(2) 具体的な行動計画

行 動 計 画
➤ 女性の職業生活における活躍の推進についての理解を促進するため、次世代育成支援のための「いなべ市特定事業主行動計画策定推進委員会」において、後期行動計画の周知や意見聴取を行います。
➤ 女性管理職が後輩職員にアドバイスをを行い、必要に応じて相談に乗るなどロールモデルとしての役割も担っていただけるように支援に努めます。
➤ 管理職は、女性職員自身の意向も尊重したうえで、キャリアアップにつながると考えられる研修の受講を勧める等、積極的に支援するとともに、周囲の職員に対しても、女性活躍に関して理解促進を図ります。
➤ 職員グループウェアを利用し全職員へ向けハラスメント防止の啓発を行うことで、ハラスメントのない職場環境づくりを推進します。