

弘前市

特定事業主行動計画

～次世代育成支援対策推進法・
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律～

令和7年4月

目 次

1	本計画の策定に当たって	2
2	策定主体	3
3	計画期間	3
4	本計画の推進体制	3
5	本計画の周知・公表	3
6	現状と数値目標の達成状況	4
7	本計画の基本的な考え方	14
8	数値目標と取組内容	14
9	その他の取組内容	19

1 本計画の策定に当たって

急速な少子化が続く我が国において、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育つ環境を整備するため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）が公布され、当市では、平成17年度から「（次世代育成支援法に基づく）特定事業主行動計画」を策定し、取組を進めてきました。

一方、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、もって豊かで活力ある社会を実現することを目的に、平成27年9月女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）が公布され、当市では平成28年度を始期とする「（女性活躍推進法に基づく）特定事業主行動計画」を策定し、各種目標を掲げて取組を進めてきました。

この2つの計画の根幹は、「働きやすい職場」、「働きがいのある職場」を作っていくことです。特に子育て支援と女性の活躍は密接な関係にあり、取組の共通点が多くあることから、一体的な取組として推進していくことが重要かつ効果的であり、それぞれの法律の目的を踏まえ、2つの特定事業主行動計画を統合し、令和2年度を始期とする「弘前市特定事業主行動計画～次世代育成支援対策推進法・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律～」を策定し、これまで取組を進めてきたところです。

その後、国において令和2年には第5次男女共同参画基本計画が、令和5年には子ども未来戦略が閣議決定され、男女共同参画社会の実現に向けた取組や、少子化対策が進められています。

また、令和6年5月には、男女がともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代法を改正し、次世代法の有効期限が令和17年3月まで10年間延長されました。

この度、令和6年度末をもって「弘前市特定事業主行動計画」の計画期間が満了となることから、以上のことを踏まえ、令和7年度を始期とする計画を策定し、全ての職員が仕事と家庭生活を両立できるよう職場環境の整備を進め、職員が意欲を持って能力を十分に発揮できるよう計画の推進に取り組んでいくこととします。

2 策定主体

本計画における特定事業主は、次のとおりとし、本計画の策定主体とします。

[特定事業主]

市長、市議会議長（以下「議会」という。）、選挙管理委員会（以下「選管」という。）、代表監査委員（以下「監査」という。）、教育委員会（以下「教委」という。）、農業委員会（以下「農委」という。）、津軽広域連合長（以下「連合」という。）、弘前地区環境整備事務組合管理者（以下「弘環」という。）、弘前地区消防事務組合管理者・消防長（以下「消防」という。）、津軽広域水道企業団企業長（以下「企業団」という。）

3 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

4 本計画の推進体制

本計画の推進にあたっては、各策定主体の人事担当部署の課長級職員を構成員として、随時、取組の実施状況や目標値の達成状況などについて情報共有、点検、評価を行い、必要に応じて見直し等を図っていくこととします。

本計画の策定、見直し、取組状況の把握などのとりまとめは、弘前市総務部人事課で行います。

5 本計画の周知・公表

策定主体全体で、次世代法及び女性活躍推進法の目的などの理解を深め、本計画の取組を推進するために、様々な機会を通して情報発信や職員研修を実施します。

また、年1回、両法律に基づき取組状況や目標に対する実績などを市ホームページなどで公表します。

6 現状と数値目標の達成状況

女性活躍推進法では、男女別育児休業取得率や時間外勤務の状況などについて、各策定主体において現状を把握し、行動計画を策定することとされております。

当市の現状等は、以下のとおりです。

(1) 採用の女性割合

[市長、議会、選管、監査、教委、農委、連合、弘環]

(前計画策定時の現状：平成30年度 48.7%)

項目／年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
女性の割合	43.6%	39.0%	52.3%

表中「－」は、対象がないことを示します。

[消防]

項目／年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
女性の割合	0%	17%	7%

[企業団]

項目／年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
女性の割合	50%	0%	－

(2) 継続勤務年数の男女の差異

[市長、議会、選管、監査、教委、農委、連合、弘環]

令和5年度末時点の平均勤続年数は、男性が19.6年、女性が15.0年で、男女間の差異はみられますが、前計画策定時の現状と比較すると、女性の継続就業が進んでいます。

(前計画策定時の現状：平成30年度 男性19.4年、女性13.9年)

[消防]

令和5年度末時点の平均勤続年数は、男性が20.5年、女性が11.3年で、男女間の差異はみられますが、前計画策定時の現状と比較すると、女性の継続就業が進んでいます。

(前計画策定時の現状：平成30年度 男性18.2年、女性7.1年)

[企業団]

令和5年度末時点の平均勤続年数は、男性が21年、女性が5年で、男女間の差異がみられます。

(前計画策定時の現状： ー)

(3) 職員一人当たりの各月の時間外勤務（令和５年度）（単位：時間）

数値目標：年間一人当たりの時間外勤務の時間数の縮減

時間数が増加した策定主体もありましたが、[市長・議会・選管・監査・農委]と[教委]については、目標値を達成することができました。

引き続き時間外勤務の適正な運用・管理、業務の適正管理、職員の意識改革などに取り組んで行く必要があります。

[市長・議会・選管・監査・農委]

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
13.1	9.4	8.4	7.8	7.0	7.8	7.8	6.9	6.1	7.4	8.1	10.2

（年度平均：平成３０年度：10.6時間／月 → 令和５年度：8.3時間／月）

[教委]

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
7.1	4.1	5.5	3.6	3.7	5.6	5.4	5.5	3.9	4.1	4.9	6.8

（年度平均：平成３０年度：8.6時間／月 → 令和５年度：5.0時間／月）

[連合]

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
18.6	8.6	7.9	6.4	5.9	6.6	7.0	5.3	4.8	6.0	7.9	6.3

（年度平均：平成３０年度：9.5時間／月 → 令和５年度：7.6時間／月）

[弘環]

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
7.7	9.5	12.1	10.4	8.4	11.1	13.4	10.1	8.9	9.5	9.9	10.7

（年度平均：平成３０年度：4.1時間／月 → 令和５年度：10.1時間／月）

[消防]

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
7.9	12.0	11.4	14.5	9.3	9.8	10.9	10.4	8.4	7.0	6.9	8.9

（年度平均：平成３０年度：4.1時間／月 → 令和５年度：9.8時間／月）

[企業団]

4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
10.0	6.5	5.1	5.9	6.9	7.4	13.6	8.9	9.4	5.2	5.8	5.9

(年度平均：平成30年度：3.7 時間／月 → 令和5年度：7.6 時間／月)

(4) 時間外勤務を命じることができる上限を超えて命じられた職員数

[市長・議会・選管・監査・農委]

【単位：人】

項目／年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
年間 360 時間超の人数	47	58	48
月 45 時間超の人数	174	155	132

[教委]

【単位：人】

項目／年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
年間 360 時間超の人数	4	8	10
月 45 時間超の人数	29	49	51

[連合]

【単位：人】

項目／年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
年間 360 時間超の人数	0	0	0
月 45 時間超の人数	0	0	0

[弘環]

【単位：人】

項目／年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
年間 360 時間超の人数	2	2	2
月 45 時間超の人数	2	2	2

[消防]

【単位：人】

項目／年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
年間 360 時間超の人数	6	5	4
月 45 時間超の人数	3	5	3

[企業団]

【単位：人】

項目／年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
年間 360 時間以上の人数	0	0	0
月 45 時間超の人数	0	2	1

(5) 管理的地位にある職員に占める女性の割合【各年度4月1日現在】

(管理的地位とは、部長級及び課長級の職位を指します。)

数値目標：管理的地位にある職員に占める女性割合 15.0%

策定主体全体において、目標を達成することができませんでした。

将来的に管理的地位の職の候補者となる課長補佐級及び係長級に占める女性割合は順調に推移しており(「(6)各段階に占める女性割合」参照)、引き続き多様な職務機会の付与等による人材育成を図っていく必要があります。

[市長、議会、選管、監査、教委、農委、連合、弘環]

令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
14.6%	10.1%	10.6%	10.5%

[消防]

令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
0%	0%	0%	0%

[企業団]

令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
0%	0%	0%	0%

(6) 各役職段階に占める女性割合【各年度4月1日現在】

管理的地位にある職員に占める女性割合

[市長、議会、選管、監査、教委、農委、連合、弘環]

	職級別の女性割合			
	係長級	課長補佐級	課長級	部長級
令和3年度	35.7%	17.9%	10.9%	15.4%
令和4年度	37.6%	18.8%	9.5%	11.5%
令和5年度	38.5%	20.1%	11.3%	8.7%
令和6年度	38.4%	23.2%	9.9%	12.5%

※令和3年度末をもって弘前市立病院が閉院となったことから、令和4年度以降の数値との整合性を図るため、「令和3年度」の数値は、弘前市立病院を除いた数値となっています。

[消防]

	職級別の女性割合			
	係長級	課長補佐級	課長級	部長級
令和３年度	0.9%	0%	0%	0%
令和４年度	1.8%	0%	0%	0%
令和５年度	0.9%	1.4%	0%	0%
令和６年度	1.8%	1.3%	0%	0%

[企業団]

	職級別の女性割合			
	係長級	課長補佐級	課長級	部長級
令和３年度	0%	0%	0%	0%
令和４年度	0%	0%	0%	0%
令和５年度	0%	0%	0%	0%
令和６年度	0%	0%	0%	0%

(7) 男女別の育児休業取得

数値目標：男性職員の育児休業取得を各年度３人以上とする。

数値目標：女性職員の育児休業取得率：１００％

男性の育児休業については、[市長・議会・選管・監査・農委]において目標を達成することができました。

女性の育児休業について、策定主体全体において、目標を達成することができました。

男性女性ともに、育児休業を取得することは「当たり前」という職場風土に向けて、取組を進めていく必要があります。

○男女別の育児休業取得率

[市長・議会・選管・監査・農委]

		令和３年度		令和４年度		令和５年度	
男性職員	人数	12	人取得	12	人取得	11	人取得
	割合	57.1	%	80.0	%	57.9	%
女性職員	人数	22	人取得	10	人取得	15	人取得
	割合	100	%	100	%	100	%

[教委]

		令和3年度		令和4年度		令和5年度	
男性職員	人数	0	人取得	0	人取得	0	人取得
	割合	0	%	0	%	0	%
女性職員	人数	2	人取得	2	人取得	4	人取得
	割合	100	%	100	%	100	%

[連合]

		令和3年度		令和4年度		令和5年度	
男性職員	人数	—	人取得	—	人取得	—	人取得
	割合	—	%	—	%	—	%
女性職員	人数	—	人取得	—	人取得	—	人取得
	割合	—	%	—	%	—	%

[弘環]

		令和3年度		令和4年度		令和5年度	
男性職員	人数	—	人取得	—	人取得	1	人取得
	割合	—	%	—	%	100	%
女性職員	人数	—	人取得	—	人取得	—	人取得
	割合	—	%	—	%	—	%

[消防]

		令和3年度		令和4年度		令和5年度	
男性職員	人数	1	人取得	2	人取得	5	人取得
	割合	31.0	%	11.0	%	25.0	%
女性職員	人数	3	人取得	2	人取得	3	人取得
	割合	100	%	100	%	100	%

[企業団]

		令和3年度		令和4年度		令和5年度	
男性職員	人数	—	人取得	—	人取得	—	人取得
	割合	—	%	—	%	—	%
女性職員	人数	—	人取得	1	人取得	—	人取得
	割合	—	%	100	%	—	%

○男女別の育児休業取得期間

[市長・議会・選管・監査・農委]

【単位：人】

取得期間	令和3年度		令和4年度		令和5年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
1月未満	2	0	6	0	2	0
1月以上2月未満	5	0	3	0	2	0
2月以上6月未満	5	1	2	1	6	0
6月以上1年未満	0	17	1	7	1	9
1年以上2年未満	0	4	0	1	0	6
2年以上3年未満	0	0	0	1	0	0
計	12	22	12	10	11	15

[教委]

【単位：人】

取得期間	令和3年度		令和4年度		令和5年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
1月未満	0	0	0	0	0	0
1月以上2月未満	0	0	0	0	0	0
2月以上6月未満	0	0	0	0	0	0
6月以上1年未満	0	1	0	2	0	3
1年以上2年未満	0	1	0	0	0	1
2年以上3年未満	0	0	0	0	0	0
計	0	2	0	2	0	4

[連合]

【単位：人】

取得期間	令和3年度		令和4年度		令和5年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
1月未満	—	—	—	—	—	—
1月以上2月未満	—	—	—	—	—	—
2月以上6月未満	—	—	—	—	—	—
6月以上1年未満	—	—	—	—	—	—
1年以上2年未満	—	—	—	—	—	—
2年以上3年未満	—	—	—	—	—	—
計	—	—	—	—	—	—

[弘環]

【単位：人】

取得期間	令和3年度		令和4年度		令和5年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
1月未満	—	—	—	—	0	—
1月以上2月未満	—	—	—	—	0	—
2月以上6月未満	—	—	—	—	1	—
6月以上1年未満	—	—	—	—	0	—
1年以上2年未満	—	—	—	—	0	—
2年以上3年未満	—	—	—	—	0	—
計	—	—	—	—	1	—

[消防]

【単位：人】

取得期間	令和3年度		令和4年度		令和5年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
1月未満	0	0	0	0	2	0
1月以上2月未満	0	0	1	0	3	0
2月以上6月未満	1	0	1	0	0	0
6月以上1年未満	0	2	0	2	0	2
1年以上2年未満	0	1	0	0	0	1
2年以上3年未満	0	0	0	0	0	0
計	1	3	2	2	5	3

[企業団]

【単位：人】

取得期間	令和3年度		令和4年度		令和5年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
1月未満	—	—	—	0	—	0
1月以上2月未満	—	—	—	0	—	0
2月以上6月未満	—	—	—	0	—	0
6月以上1年未満	—	—	—	1	—	0
1年以上2年未満	—	—	—	0	—	0
2年以上3年未満	—	—	—	0	—	0
計	—	—	—	1	—	0

(8) 男性職員の配偶者出産休暇、育児参加休暇取得日数

[市長・議会・選管・監査・農委]

		令和３年度	令和４年度	令和５年度
配偶者出産休暇	取得率	78.3 %	69.2 %	100 %
	平均取得日数	1.2 日	1.2 日	1.7 日
育児参加のための休暇	取得率	74 %	69.2 %	73.7 %
	平均取得日数	2.7 日	2.3 日	2.1 日

[教委]

		令和３年度	令和４年度	令和５年度
配偶者出産休暇	取得率	100 %	0 %	100 %
	平均取得日数	2 日	0 日	1 日
育児参加のための休暇	取得率	100 %	100 %	100 %
	平均取得日数	5 日	5 日	5 日

[連合]

		令和３年度	令和４年度	令和５年度
配偶者出産休暇	取得率	— %	— %	— %
	平均取得日数	— 日	— 日	— 日
育児参加のための休暇	取得率	— %	— %	— %
	平均取得日数	— 日	— 日	— 日

[弘環]

		令和３年度	令和４年度	令和５年度
配偶者出産休暇	取得率	— %	— %	100 %
	平均取得日数	— 日	— 日	2 日
育児参加のための休暇	取得率	— %	— %	100 %
	平均取得日数	— 日	— 日	5 日

[消防]

		令和３年※	令和４年※	令和５年※
配偶者出産休暇	取得率	93.5 %	100 %	86.4 %
	平均取得日数	1.83 日	1.95 日	1.89 日
育児参加のための休暇	取得率	61.3 %	68.2 %	45.5 %
	平均取得日数	3.6 日	3.4 日	4.5 日

※各年の１月から１２月までの状況を集計した数値となります。

[企業団]

		令和3年度	令和4年度	令和5年度
配偶者出産休暇	取得率	0 %	0 %	0 %
	平均取得日数	0 日	0 日	0 日
育児参加のための休暇	取得率	0 %	0 %	0 %
	平均取得日数	0 日	0 日	0 日

令和5年度男性職員の配偶者出産休暇、育児参加休暇の合計取得日数の状況

【単位：人】

取得期間	5日未満	5日以上
市長・議会・選管・監査・農委	13	6
教委	0	1
連合	—	—
弘環	0	1
消防	8	11
企業団	0	0

〔 配偶者出産休暇の付与上限 2日 〕
〔 育児参加休暇の付与上限 5日 〕

(9) ハラスメント対策の整備状況

[市長、議会、選管、監査、教委、農委、連合、弘環、企業団]

- 「ハラスメントの防止等についての指針」及び「ハラスメントの防止に向けて」を作成し、職員に対するハラスメントに係る意識啓発及び知識の習得、防止に関する周知を行い、さらには相談体制の整備や相談窓口を開設しています。
- ハラスメント防止研修やアンガーマネジメント研修のほか、ハラスメント防止の重要な要素である多様な人材、働き方への理解を深めることを目的とした各種研修などの実施により、ハラスメントをしない・させない職場環境づくりに向けて、職員の意識啓発に取り組んでいます。

[消防]

- 平成29年3月に「職員のハラスメント防止等に関する要綱」を制定したほか、同年5月にはハラスメント等を撲滅する意思を明確にするため、消防長が『ハラスメント防止宣言』を行うとともに、職員に対するハラスメントに係る意識啓発及び知識の習得、防止に関する周知を行い、さらには相談体制の整備や相談窓口を開設しています。
- 市が行う外部講師によるハラスメントに関する研修を受講する機会を設けるとともに、外部専門研修を受講した職員を講師として階層別研修においても継続して実施し

ています。

7 本計画の基本的な考え方

(1) 職員一人ひとりの意識の向上

職員が家庭と仕事を両立しながら、働く意欲を保ち能力を最大限に発揮し、意欲的に取り組むことができるよう、また、職員がやりがいを持って、持てる力を最大限に発揮し、これまで以上に活躍の場を広げていくことができるよう、職員一人ひとりが次世代法及び女性活躍推進法の目的を理解し、意識を高めていくことが重要です。誰もが仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がとれる働きやすい職場づくりを進めていきます。

(2) 所属長のリーダーシップ

計画に掲げる取組を全庁的に推進していくためには、職員一人ひとりの意識はもちろんのこと、所属長（部長や課長）のリーダーシップが必要です。

所属長は、働き方の見直しなどに対する意識の向上や職員の効果的な取組に対する適切な評価の視点を持ちながら、職員が働きやすさを実感し職務に従事できる職場環境の実現を目指します。

8 数値目標と取組内容

次世代法及び女性活躍推進法のそれぞれに基づく前計画の評価を踏まえ、数値目標の設定や目標達成に向けた取組を行うこととします。

目標設定にあたっては、次世代法の改正内容やこれまでの取組と目標値に対する達成度を踏まえ、次世代法と女性活躍推進法の共通目標を2項目、次世代法の個別目標を1項目、女性活躍推進法の個別目標を1項目設定し、それぞれ目標値と取組を掲げ、各策定主体ごとに数値目標の達成に取り組んでいきます。

数値目標の達成は、計画期間終了（令和11年度末）までとします。

【共通】次世代法関係・女性活躍推進法関係

数値目標

男性職員の育児休業（２週間以上）取得率：１００％

【現 状 値】 ５７．９％（令和５年度[市長、議会、選管、監査、農委]における実績）

【目標設定の考え方】

男性の育児は、子育てをしたいという男性の希望を実現するだけでなく、パートナーである女性に偏りがちな育児や家事の負担を分かち合うことで、女性の活躍推進にもつながります。また、休暇や休業を取得しやすい組織風土を醸成することは、全ての職員のワーク・ライフ・バランスの実現にもつながります。

地方公務員に係る男性職員の育児休業取得率の政府目標は２０３０年に８５％（２週間以上）としています。

当市における[市長、議会、選管、監査、農委]の男性の育児休業の取得率は、令和５年度５７．９％ですが、男性の育児休業取得は当たり前という職場風土に向けて、さらに取組を促進していきます。

【取組内容】

- 妊娠・出産・育児休業・職場復帰までの様々なステージにおいて抱える不安を取り除くため、「出産・育児に係る職員支援プログラム」により、人事担当部署と所属部署が連携し、切れ目のないサポートに取り組んでいきます。
- 男性職員の育児参加や休暇、休業の制度の利用を促すため、取得手続き、取得例などをまとめた説明資料を作成し、配布します。
- 出産、育児に関する休暇や休業の制度について、全庁的に制度の趣旨や必要性の理解を深め、安心して利用できる雰囲気づくりのために、人事担当部署において周知を図ります。
- 所属長や人事担当部署が適宜、面談や連絡を取るなど、出産や育児休業後に職場に安心して復帰できるよう配慮します。
- 育児休業等を取得する職員が安心して子育てに専念できるよう、業務分担の見直しを行い、また、必要に応じて育児休業中の代替任期付職員を配置します。
- 男性職員が抱える育休取得によるチームからの離脱や収入減少への不安、キャリアへの影響など育休取得を妨げる「懸念」を払拭するため、職員本人への情報提供や職場の業務調整等の配慮を行います。

数値目標

一人当たりの月平均時間外勤務の時間数：令和５年度現状値以下

【現 状 値】 一人当たりの月平均時間数（令和５年度）

〔市長、議会、選管、監査、農委〕 ８．３時間

〔教委〕 ５．０時間 〔連合〕 ７．６時間 〔弘環〕 １０．１時間

〔消防〕 ９．８時間 〔企業団〕 ７．６時間

【目標設定の考え方】

各所属において、令和５年度現状値以下とすることを目標とします。

ワーク・ライフ・バランスの見地から、各所属において業務の平準化等の取組により、全ての職員が時間外勤務時間数の上限である月４５時間以内、年３６０時間以内を目指すことで、プライベートな時間の確保や休暇を取得しやすい職場環境を構築し、数値目標の達成に取り組んでいきます。

【取組内容】

- 職員一人ひとりが、時間はコストであることを認識し、常に効率化を念頭に置き、タイムマネジメントによって各業務に優先順位をつけながら業務を遂行します。
- 職員一人ひとりが１週間の業務計画をしっかりと立て、毎週水曜日の「定時退庁の日」、毎月１９日の「ワーク・ライフ・バランス・デー」は時間外勤務を行わないよう、定時退庁日の徹底に努めます。
- 所属長は、職場実態と年間を通じた業務の繁閑を把握し、職員及び各係への業務の適正な配分と計画的な遂行に努めます。
- 所属長は、特定の職員に業務が集中するなど不均衡が生じないように必要に応じた業務調整を行い、また事務事業の点検により前例にとらわれることなく廃止等の抜本的な見直しを行うなど、業務の適正管理に努めます。

次世代法関係

数値目標

女性職員の育児休業取得率：１００％

【現 状 値】 １００％（令和５年度[市長、議会、選管、監査、農委]における実績）

【目標設定の考え方】

取組を継続しながら、引き続き育児休業取得率１００％を維持していきます。

【取組内容】

- 妊娠・出産・育児休業・職場復帰までの様々なステージにおいて抱える不安を取り除くため、「出産・育児に係る職員支援プログラム」により、人事担当部署と所属部署が連携し、切れ目のないサポートに取り組んでいきます。
- 妊娠・出産・育児に関わる休暇、休業の制度の利用を促すため、取得手続き、取得例などをまとめた説明資料を作成し、配布します。
- 出産、育児に関する休暇や休業の制度について、全庁的に制度の趣旨や必要性の理解を深め、安心して利用できる雰囲気づくりのために、人事担当部署において周知を図ります。
- 所属長や人事担当部署が適宜、面談や連絡を取るなど、出産や育児休業後に職場に安心して復帰できるよう配慮します。
- 育児休業等を取得する職員が安心して子育てに専念できるよう、業務分担の見直しを行い、また、必要に応じて育児休業中の代替任期付職員を配置します。

数値目標

管理的地位にある職員に占める女性割合：30.0%

※管理的地位にある職員…課長級以上の管理職職員

【現状値】 10.5%（令和6年4月1日[市長、議会、選管、監査、農委]における実績）

【目標設定の考え方】

当市ではこれまで、政策・方針決定過程に男女が共に参画し女性の活躍が進むことで、様々な意見・視点が確保されとの認識のもと、女性職員の管理職への登用に取組んできましたが、課長級に昇任する年代の女性職員の絶対数が少ないことなどから、前計画時に掲げた目標値である15.0%を達成することはできませんでした。

現在、課長補佐級及び係長級に占める女性職員の割合は年々高まっており、今後、管理的地位となる女性職員が増加する下地が形成されています。

また、国では第5次男女共同参画プランにおいて、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進めることとしております。

これらを踏まえ、数値目標を30.0%として、引き続き管理的地位への女性の参画の拡大に積極的に取り組んでいきます。

【取組内容】

- 性別によらない適材適所の人員配置を前提とし、多様な職務機会の付与等による人材育成を図ります。
- 管理職への育成や能力開発を図るため、女性職員の活躍を推進する組織風土の形成に寄与する研修を実施するとともに、自治大学校や市町村アカデミーなどの外部研修機関に女性職員を積極的に派遣し、人材育成を図ります。
- 課長補佐級、係長級の各職位において、人事評価を踏まえた積極的な登用に努めます。
- 将来的な女性登用の裾野を広げるため、若年層の女性職員の確保に向けて、市の仕事の魅力・やりがい、福利厚生面での充実などについて積極的な周知・広報に努めます。
- 職場全体で仕事と育児・介護等が両立支援できるよう支援し、利用可能な制度等を周知するとともに、男女関係なく、希望する職員が育児等に係る制度を利用しやすい職場環境を整えます。

9 その他の取組内容

その他、次世代法及び女性活躍推進法の目的に基づき、各策定主体においてこれまでの取組と結果を踏まえて、必要な取組を進めます。

(1) 男女共同参画意識の向上

男性も女性も仕事と家庭の両立は当然のこととして実践していくために、男女共同参画の意識啓発の取組を進めていきます。

(2) 多様な働き方に関する研究

働き方改革推進に向けた取組として多様な働き方が求められている中で、テレワークやフレックスタイムなど、先進自治体の取組、さらには勤務条件などに係る制度との整合など、多面的に調査、研究を行い、導入を検討します。

(3) 人事評価への反映

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に資するような効率的な執務及び良好な職場の環境づくりに向けた行動を行った職員については、人事評価において適切に評価を行います。

(4) ハラスメントの防止対策

すべての職員がハラスメントに関する正しい知識と具体的な対策等について共通の認識をもって職務に取り組み、ハラスメント対策に職場全体で取り組むこととします。

(5) 職場や地域における取組や支援

職場全体が子どもの多様な体験活動の場となるよう、職場見学や職場訪問、学校からの講師依頼など積極的に受け入れます。

職員は、地域の一員として、地域の子どもや子育てする家庭を温かく見守り、地域活動に積極的に参画、協力するよう努めます。

(6) 積極的な情報発信

次世代法及び女性活躍推進法に基づく公表をはじめ、取組や目標の達成状況など情報発信に努めます。また、市政推進会議において報告するなど、情報共有と全庁一体となって取り組み、目標達成に向けた所属長の意識啓発を図ります。