

女性活躍推進法に基づく
むつ市特定事業主行動計画
第2期

む つ 市
(令和2年3月策定)

むつ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2年3月27日制定

むつ市長
むつ市議会議長
むつ市選挙管理委員会
むつ市代表監査委員
むつ市農業委員会
むつ市教育委員会
むつ市公営企業管理者

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）第15条第1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施行令（平成27年政令第318号）第1条第2項の規定により、むつ市特定事業主行動計画を次のとおり策定する。

1 はじめに

むつ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15条に基づき、女性職員（臨時、非常勤等を含む。）の職業生活における活躍を推進するため、支援措置等について必要な事項を定めるものである。

2 計画期間

本計画の計画期間は、平成28年4月1日から令和8年3月31日までの10年間とし、平成27年4月に策定した「次世代育成支援対策推進法」の計画期間との整合を図るため、平成28年4月1日から令和2年3月31日までの4年間の第1期、令和2年4月1日から令和8年3月31日を第2期とした計画とする。

なお、この第2期計画は、第1期計画の期間中に行った取組や現在の状況等を踏まえて策定したものである。

3 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

組織の経営戦略上の取組として女性の活躍が重要であるという問題意識のもと、組織全体として継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画に基づく取組の実

施状況や数値目標の達成状況を把握するとともに、必要に応じ、政策推進会議等の場を活用して、実情に応じた措置を講ずることとする。

4 数値目標

法第15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。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、状況の把握及び課題分析を行った結果、第2期中の数値目標を次のとおり設定し取り組むものとする。

《数値目標》

- ・ 部長級及び政策推進監級となる女性職員の割合を現状の10%程度から20%以上まで増やす。
※ H31年4月時点：政策推進監級以上の職員45人（うち女性職員6人）13.3%
- ・ 女性正職員の割合を現状の30%程度から38%以上に引き上げる。
※ H31年4月時点：全職員数485人（うち女性職員161人）33.2%
- ・ 年次有給休暇の平均取得日数を年間15日以上（会計年度任用職員についても15日以上）とする。
- ・ 各課における年間残業時間を対前年比30%減とする。

（斜体は、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画から）

5 目標達成のための取組及び実施時期

4に掲げた数値目標その他の目標達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

- (1) 女性職員を対象とする外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）へ積極的に派遣する。
- (2) 女性職員を人事・財政・企画・議会等多様なポストに積極的に配置する。
- (3) 女性職員を積極的に国・県等の実務研修生として派遣する。
- (4) 会計年度任用職員についても、必要な業務研修を実施する。
- (5) 職員採用試験の受験者募集の時期に合わせ、仕事と子育てに励む女性職員の声をホームページで紹介することにより、女性が働きやすい環境及び育児に積極的な職場環境であることをアピールし、女性の受験者数を増やすことで全体として女性の採用人数の増を目指す。
- (6) 高校・大学等への訪問や就職説明会の中で、市のワークライフバランスに対する取組みや、仕事と家庭を両立している女性職員を紹介し、女性にとって働きやすい職場環境であることのPRを積極的に行う。

- (7) 所属長が個人ごとに年次有給休暇の取得目標及び取得計画を策定させ、業務の進行管理を行い、積極的に休暇取得のための支援を行う。
- (8) スマイルカエルデー（全庁一斉消灯）の実施目的を共有し、所属長が各職員に対し、定時退庁を促す。
- (9) 超過勤務の縮減に向け、積極的な事務事業の見直しを行うと共に、マニュアルの作成に努める。
- (10) 技術系（土木・建築等）職員への女性の採用を目指す。
- (11) 育児休業等を取得したことのみによって、昇格・昇任に不利益とならない取扱いとなっていることの周知徹底を図り、取得しやすい環境整備を図る。
- (12) 仕事と子育ての両立を経験した女性職員による講習会を開催し、これから出産・子育てを迎える職員に対し、女性が活躍するための意識を高める。
- (13) 第2期の期間内に、出産、育児等を理由に離職した女性を念頭においた再度受験する機会を与えるための仕組み（再チャレンジ枠）の創設を検討する。
- (14) 第2期の期間内に、組織として「イクメン（男性の子育て参加）・イクボス（イクメンを支援する上司）宣言」をするなど、男性職員の積極的育児参加を促す。
- (15) ハラスメント防止に関する意識啓発及び相談窓口の周知等を行う。