

木津川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
木 津 川 市 長
木 津 川 市 議 会 議 長
木 津 川 市 教 育 長
木 津 川 市 選 挙 管 理 委 員 会 委 員 長
木 津 川 市 水 道 事 業 管 理 者

木津川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、木津川市長、木津川市議会議長、木津川市教育長、木津川市選挙管理委員会委員長及び木津川市水道事業管理者が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から令和8年3月31日までの10年間とする。

ただし、平成28年4月1日から令和3年3月31日までの期間を前期とし、令和3年4月1日から令和8年3月31日までを後期とする。

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、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・評価等について見直しを行う。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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、各部局において、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する。

なお、この目標は、各部局において、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。

【採用の課題について】

◆設定目標

令和3年度から令和7年度までの間、技術職(土木・建築等)の採用試験の女性受験者数を毎年度3人以上にする。

【配置・育成・教育訓練及び評価・登用の課題について】

◆設定目標

令和7年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、令和2年度の実績(25.3%)より4.7%以上引き上げ、30%以上にする。

【継続就業及び仕事と家庭の両立の課題について】

◆設定目標

令和7年度までに、平均継続勤務年数の差異を令和2年度の実績である3年5月から2年5月縮減し、1年以下にする。

【長時間勤務の課題について】

◆設定目標

水曜日に実施しているノ一残業デーに加え、平成28年度より金曜日を定時退庁日とし、月に60時間以上超過勤務を行う職員の割合を、平成31年度実績の0.89%から令和7年度までに0にする。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

上記”3“で掲げた数値目標その他の目標の達成に向けて、次に掲げる取り組みを実施する。

なお、この取組は、各部局において、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。

【採用の課題について】

◆取組案

ホームページの活用や、職員の出身校への依頼等を行うことにより女性技師の採用試験受験者数を増やしていく。

【配置・育成・教育訓練及び評価・登用の課題について】

◆取組案

係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。

また、女性職員のみを対象とする研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を行う。

【継続就業及び仕事と家庭の両立の課題について】

◆取組案

各種（子育て・介護等）両立支援制度に関する情報をハンドブックにまとめ、職員に配布するとともに、電子掲示板で常時閲覧できる状態にする。

また、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修等や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。

【長時間勤務の課題について】

◆取組案

超過勤務の縮減に向け、毎月1回イベントのタイミングに合わせて、全職員向けのメッセージを発信する。