

入間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

入間市長
入間市議会議長
入間市教育委員会
入間市選挙管理委員会
入間市代表監査委員
入間市農業委員会

入間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、入間市長、入間市議会議長、入間市教育委員会、入間市選挙管理委員会、入間市代表監査委員及び入間市農業委員会が策定する特定事業主行動計画であるが、各任命権者の人事管理が採用から配置・育成に至るまで一体的になされているため、連名で策定する。

1 目的

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。）に掲げられた基本的視点と男女共同参画社会の理念を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した女性活躍推進に係る対策を計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定する。

2 計画期間

本計画の期間は、令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

3 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、定期的に本計画の策定変更、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・評価等を行うものとする。

4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第 15 条第 3 項及び内閣府令第 2 条に基づき、市長部局、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局及び上下水道部において、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、数値目標については、特定事業主全体で達成すべき目標とする。

【 目 標 】

(1) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

- 令和 7 年度までに管理職（課長職以上）の女性職員の割合を 15%以上とする。

(2) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

〔主査昇任試験〕

- 令和7年度までに受験することが難しい職員を除き、受験対象者に対する受験率を50%以上とする。

〔管理職昇任試験〕

- 令和7年度までに受験対象者に対する受験率を50%以上とする。

(3) 男性職員の育児休業の取得及び男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

〔男性職員の育児休業の取得〕

- 令和7年度までに育児休業取得率を短期間及び長期間を合わせ30%以上とする。

〔男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得〕

- 令和7年度までに取得率80%以上とする。

(4) 年次有給休暇の取得日数

- 令和7年度までに平均16日以上とする。

5 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

4で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取り組みを実施する。

(1) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

研修を通じて組織におけるリーダーとしての意識の向上を図るとともに、積極的な登用に取り組む。

(2) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

- ① 育児休業や介護休暇などから復帰した職員は、業務に対する不安感があるため、その払拭に向け職場全体でフォローを行う。
- ② 主査及び管理職として能力が発揮しやすく、かつハラスメントのない明るく風通しのよい職場づくりに取り組む。
- ③ 研修等を通じて各役職における能力の向上を図るとともに、ワークライフバランス（仕事と生活の調和）の重要性などの意識啓発に取り組む。

- (3) 男性職員の育児休業の取得及び男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数
- ① 子どもの出生時における父親の特別休暇の取得について、職員の意識啓発を図るとともに、取得しやすい職場環境づくりに取り組む。
 - ② 父親となる職員から配偶者が妊娠した旨の報告があった場合には、出産準備のための両親学級等に積極的に参加するよう呼びかける。

(4) 年次有給休暇の取得日数

ア 年次有給休暇の取得の促進

- ① 様々な機会、場において、定期的に年次有給休暇の取得促進を働きかけ、職場の意識改革を行う。
- ② 子どもの授業参観日や、職員及びその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次有給休暇の取得について意識啓発を行う。
- ③ 所属長は、部下の年次有給休暇の取得状況を適宜把握し、計画的な年次有給休暇の取得の促進を図る。
- ④ 所属長は、業務予定を早期に職員に周知することにより、職員の計画的な年次有給休暇の取得の促進を図る。
- ⑤ 所属長は、年次有給休暇の計画表を作成し、計画的な年次有給休暇の取得の促進を図る。
- ⑥ 所属長は、業務分担・体制を工夫、見直しすることにより、年次有給休暇が取得しやすい体制を整備する。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 週休日や休日、夏季休暇等と組み合わせての年次有給休暇の取得の促進を図る。
- ② 子どもの予防接種実施日や授業参観日等における年次有給休暇の取得について意識啓発を行う。
- ③ リフレッシュ休暇対象者への取得促進を図るとともに、年次有給休暇と組み合わせて取得することによる長期休暇の取得について意識啓発を行う。
- ④ 夏季休暇の連続取得による長期休暇の取得について意識啓発を行う。
- ⑤ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次有給休暇の取得について意識啓発を行う。
- ⑥ ゴールデン・ウィーク等における会議、事業等の自粛に努める。

(5)新しい生活様式（働き方）への対応

男女雇用機会均等法の規定に基づく「母性健康管理措置」について、職員に対して一層の周知を図るとともに、在宅勤務（テレワーク）等により、妊娠中の職員や育児・介護等の両立が必要な職員の働きやすい環境の整備に努めるものとする。

(6)ハラスメントへの対応

令和2年6月の人事院規則の改正により「パワーハラスメント」について懲戒の対象となったことから、改めて全職員に対してすべてのハラスメントに係る注意喚起及び研修等による啓発を行うとともに、被害を受けた職員が相談しやすい体制の充実を図っていく。

平成28年4月施行

平成29年4月一部改正

令和3年4月施行