

高石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
高石市長
高石市議会議長
高石市選挙管理委員会
高石市代表監査委員
高石市公平委員会
高石市農業委員会
高石市固定資産評価審査委員会
高石市水道事業管理者
高石市教育委員会

高石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、高石市長、高石市議会議長、高石市選挙管理委員会、高石市代表監査委員、高石市公平委員会、高石市農業委員会、高石市固定資産評価審査委員会、高石市水道事業管理者及び高石市教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画の策定にあたって

本市では、法に基づき平成28年4月に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「前期計画」という。）を策定し、改善すべき課題について掲げた数値目標を達成できるように取組を実施した。法の有効期限が平成28年4月1日から令和8年3月31日までとされているため、5年を1つの区切りとし、平成28年度から令和2年度までの期間における計画を策定した。

取組を実施する上で、効果的に数値目標を達成するためには、本市を取り巻く情勢の変化や社会環境の変化に応じ、定期的に検証・見直しを行う必要がある。本計画では、前期計画の数値目標の達成状況を検証し、その上で必要な事項の見直しを行うことで、法の趣旨である「女性が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」の推進を図ることを目的とする。

・前期計画における数値目標の達成状況の推移

項目	数値目標	数値					
		H27 (基準年)	H28	H29	H30	H31	R2
職員採用試験における女性の受験者数及び受験者総数に占める女性割合	基準年より10人以上引き上げ	34人	33人	36人	34人	25人	47人
	35%以上	30%	35.11%	38.71%	30.63%	35.21%	39.83%
事務職における係長相当職以上の女性職員数及び事務職における係長相当職以上に占める女性職員の割合	基準年より5人以上引き上げ	18人	22人	24人	25人	24人	21人
	15%以上	12%	15.17%	18.05%	18.94%	17.65%	15.33%
制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合	80%以上	60%	100%	100%	100%	100%	100%

※色付き部分は数値目標を達成している項目

前期計画における数値目標について、概ね達成しているが、職員採用試験における女性の受験者数は達成した年度が少ない傾向にあるといえる。この点については、各年度の職員採用試験の募集人数の影響を受け、女性受験者割合は達成していたとしても、受験者総数が少なくなれば、女性の受験者数についても少なくなり、受験者数での目標達成年度は少なくなった。

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数値目標

法第19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。）第2条に基づき、市長部局、市議会事務局、市選挙管理委員会事務局、市監査委員事務局、市公平委員会事務局、市農業委員会事務局、市固定資産評価審査委員会、市水道事業部局及び市教育委員会事務局（以下「市長部局等」という。）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。当該課題の分析の結果、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、市長部局等において、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。

【努力目標Ⅰ】

令和 7 年度までに、職員採用試験における受験者総数に占める女性受験者の割合を 45 % 以上にする。

(令和 2 年度実績 受験者総数に占める女性割合 40 %)

【努力目標Ⅱ】

令和 7 年度までに、事務職における係長相当職以上の女性職員数を令和 2 年度実績より 3 人以上引き上げ、事務職における係長相当職以上に占める女性職員の割合を 17 % 以上にする。

(令和 2 年度実績 女性職員数 21 人、女性割合 15 %)

【努力目標Ⅲ】

令和 7 年度までに、制度が利用可能な男性職員のうち配偶者出産休暇、育児参加のための休暇を取得した割合をそれぞれ 100 % にする。

〔	令和 2 年度実績	出産休暇取得割合	71 %
		育児参加休暇取得割合	100 %
〕			

【努力目標Ⅳ】

令和 7 年度までに、制度が利用可能な男性職員のうち育児休業をした職員の割合を 30 % 以上にする。

(令和 2 年度実績 取得割合 13 %)

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

3. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、市長部局等において、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。

【努力目標Ⅰ】

令和7年度までに、職員採用試験における受験者総数に占める女性受験者の割合を45%以上にする。

(令和2年度実績 受験者総数に占める女性割合 40%)

【取組内容】

- ① より多くの優秀な女性が職員採用試験を受験するよう大学・専門学校等に働きかけ、採用試験の積極的な広報活動を行う。
- ② 職員採用ホームページにおいて、仕事と子育てに励む女性職員のメッセージを紹介し、女性が活躍できる職場であることをPRする。

【努力目標Ⅱ】

令和7年度までに、事務職における係長相当職以上の女性職員数を令和2年度実績より3人以上引き上げ、事務職における係長相当職以上に占める女性職員の割合を17%以上にする。

(令和2年度実績 女性職員数 21人、女性割合 15%)

【取組内容】

- ① 本市が実施する研修及び他市との合同研修において女性職員を対象とした今後のキャリア形成を育成する研修や管理職を対象とした女性職員が活躍する組織作りに関する研修を実施する。
- ② 多様な部門への配置を積極的に行い、女性職員が数多くの部署を経験することによるキャリア形成を図る。

【努力目標Ⅲ】

令和 7 年度までに、制度が利用可能な男性職員のうち配偶者出産休暇、育児参加のための休暇を取得した割合をそれぞれ 100%にする。

令和 2 年度実績	出産休暇取得割合	71%
	育児参加休暇取得割合	100%

【取組内容】

職員の妊娠・出産・育児に係る支援制度に関する手引きについて、制度変更等の必要に応じて改定を行い、該当する男性職員にのみ情報発信をするのではなく、全職員に情報発信を行う。

【努力目標Ⅳ】

令和 7 年度までに、制度が利用可能な男性職員のうち育児休業をした職員の割合を 30%以上にする。

(令和 2 年度実績 取得割合 13%)

【取組内容】

職員の妊娠・出産・育児に係る支援制度に関する手引きについて、制度変更等の必要に応じて改定を行い、男性職員が育児休業をすることに対しての職場理解を深めるように制度設計を図る。