

「津島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（第3期計画）」

令和8年4月1日

津島市長
津島市議会議長
津島市代表監査委員
津島市農業委員会
津島市消防長
津島市教育委員会

第1 総論

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的に、令和7年度までの時限立法として制定された「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。）」が改正され、有効期限が令和18年3月31日まで延長されることとなった。

第3期計画は、法第19条の規定に基づき、女性の活躍に関する状況を職務の内容も踏まえて把握し、課題を分析した上で、その課題解決に必要な取組を定めるとともに、法の改正の趣旨に則り必要な事項を定めたものである。なお、津島市においては、各事業主の人事管理が、採用から配置・育成、登用に至るまで一体的になされているため、一括して定めるものとする。

1 計画期間等

令和8年度から令和11年度までとする。

なお、勤務条件に関する法改正や社会情勢の変化、また、数値目標を設定している事項の進捗状況に応じて、適宜見直しを実施する。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

各事業主の主導のもと、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進していく。また、担当部局は人事担当部局とし、継続的な推進体制を設ける。

第2 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、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。

1 女性に対する職業生活に関する機会の提供について

○一般行政職における管理職の女性職員の割合を **15%以上**にする。

2 職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備について

○育児休業を取得する男性職員の割合を **85%以上**にする。

○男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の5日以上の取得割合を **100%**にする。

第3 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事項

第2で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

1 女性職員の評価・登用について

- (1) 各部局において出産・子育てなど個々の女性職員の事情に応じた個別の育成方針を立てる。
- (2) 女性職員を多様なポストに積極的に配置する。
- (3) 統括主任・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。

2 仕事と家庭の両立について

- (1) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得促進に向けて、対象者に対して書面等での周知徹底を図る。
- (2) 職員からの妊娠・出産等の申し出時及び子が3歳になるまでの適切な時期において、育児休業制度や柔軟な働き方を実現するための措置について、個別の意向の聴取と意向への配慮を行う。
- (3) 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度等について、制度の周知を図ることにより職員の理解を深め、取得しやすい雰囲気の醸成を図る。
- (4) 管理職員に対して時間外勤務縮減に向けた取組みを周知するほか、職場全体で縮減に取組み、子育てをする職員が仕事と家庭を両立しやすい環境を整える。

3 その他

- (1) 計画期間中においては、各年度の実施状況について、翌年度以降必要に応じて分析、評価、各課に対するヒアリング等を実施する。
- (2) 職員研修などの機会を設け、女性活躍推進に関する重点事項についての周知を図り、課内の協力体制を整備する。
- (3) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントのほか、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等のハラスメントのない職場づくりを推進し、職員の個人としての権利が尊重され、快適に働くことができる職場環境を確立する。