

始良市長  
始良市教育委員会  
始良市議会議長  
始良市選挙管理委員会  
始良市代表監査委員  
始良市公平委員会  
始良市消防長  
始良市農業委員会

始良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、始良市長、始良市教育委員会、始良市議会議長、始良市選挙管理委員会、始良市代表監査委員、始良市公平委員会、始良市消防長、始良市農業委員会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、令和3年4月1日から令和7年3月31日までの4年間とする。

### 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、総務部総務課を担当部局に設置し、本市の男女共同参画に関する業務を所管する市民生活部男女共同参画課と情報共有・連携することにより、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・評価等について実施することとしている。

### 3. 女性職員の活躍に向けた数値目標及び当該目標を達成するための取組及び実施時期

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、市長部局、市教育委員会部局、市水道事業部局、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、市消防長部局、市農業委員会事務局において、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数値目標を挙げる。

また、掲げた数値目標その他の目標達成に対しての取組を実施する。

なお、この取組は、市長部局等、教育委員会において、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取組を挙げる。

**目標1 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合**  
令和3年度から管理的地位にある職員に占める女性割合を、令和元年度の実績(9%)より1%以上引き上げ、10%以上を保持する。

**<取組内容>**

令和3年度から係長・課長補佐・課長の各役職段階における女性の人材確保を念頭に置いた人材育成を行う。

令和3年度から出産・子育てなど個々の女性職員の事情に応じて、柔軟な人事プランを作成する。

令和3年度から女性職員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。

**目標2 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数**

令和6年度までに、制度が利用可能な育児参加のための休暇の取得割合を令和元年度の実績(24.9%)より、25.1%以上引き上げ、50%以上にする。

**<取組内容>**

令和3年度から出産を控えている全ての男女に対し、総務課担当者による面談を行い、「始良市職員のための子育て支援・介護支援ハンドブック」などを活用し、各種両立支援制度(育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等)の活用促進やキャリアプランに関する助言を行う。

令和3年度から人事担当課から所属長に対し、女性の職業生活における活躍の推進に資する情報を積極的に供給し、所属長自ら率先して、女性職員が個性と能力を十分に発揮できる職場風土構築のための支援を行う。

**目標3 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間**

令和6年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を、令和元年度の実績(11.1%)より、18.9%以上引き上げ、30%以上にする。

**<取組内容>**

令和3年度から組織として、男性職員が育児休業を取得しやすい職場風土を構築しながら、代替職員の配置や事務分担の見直しなどを行う。

**目標4 女性職員の採用割合**

消防職において、女性職員の配置割合を、令和元年度の実績(2%)以上を保持する。

**<取組内容>**

令和3年度から女性が活躍できる職場であることをホームページ等で広報するとともに、各分遣所等でも女性が勤務しやすい職場環境の整備を行う。