

**紀の川市における  
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3月  
総務部 人事課**

## 紀の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

平成28年 3月31日 制定  
令和3年 3月31日 改訂  
紀の川市長  
紀の川市議会議長  
紀の川市選挙管理委員会  
紀の川市監査委員  
紀の川市公平委員会  
紀の川市教育委員会  
紀の川市農業委員会

紀の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15条に基づき、紀の川市長、紀の川市議会議長、紀の川市選挙管理委員会、紀の川市監査委員、紀の川市公平委員会、紀の川市教育委員会及び紀の川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8年3月31日までの5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、本計画を策定する。また、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・評価等を行い、計画の変更・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、市長部局、市議会事務局、市選挙管理委員会、市監査委員、市公平委員会、市教育委員会及び市農業委員会（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。

**【課 題】**

○最も大きな課題（任命権者共通）

- (1) 新規採用職員における女性職員の割合
- (2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- (3) 長時間勤務の縮減とワークライフバランスの推進
- (4) 育児休業等への支援

**【目 標】（市長部局等の総数を基準とする。）**

項目	本市実績値	目標値（R8.3.31 まで）
女性職員採用割合	32.0%（直近3年平均）	35.0%以上
女性の管理的地位の割合	28.7%（R2.4.1）	30.0%以上
45時間以上の 超過勤務者の割合	13.0%（R元年度）	10.0%以下

**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**

上記に記載した数値目標その他の目標の達成に向け、令和3年度から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。

**市長部局等共通**

**(1) 新規採用職員における女性職員の割合の目標を達成するための取組**

- 主要大学等へのリクルート活動を充実させる。
- インターンシップ制度を行うことにより職務内容や、やりがい・魅力を知ってもらう機会を設ける。

- 採用募集に関してポスターやホームページ等の広報活動をさらに拡充させる。
- (2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合の目標を達成するための取組
- 女性職員を多様なポストに積極的に配置する。
  - キャリアアップに必要な業務研修を実施する。
- (3) 長時間勤務の縮減とワークライフバランスの推進の目標を達成するための取組
- 長時間労働の縮減に向け、周知・啓発を徹底し職場巡視を行う。なお、毎週水曜日をノー残業デーとし、早期退庁を促す。
  - 職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図る。
  - 年次休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努める。
  - ワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくりの実施を行う。
  - 早出遅出勤務制度（シフト勤務）の活用を促進する。
  - テレワーク（在宅勤務）の活用を促進する。
- (4) 育児休業等への支援の目標を達成するための取組
- 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支援や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。
  - 男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する啓発を実施する。
- (参考：令和3年3月1日現在で男性職員は4人育児休業を取得)