

室蘭市女性職員活躍推進行動計画

令和2年3月27日

室蘭市長
室蘭市議会議長
室蘭市選挙管理委員会
室蘭市代表監査委員
室蘭市消防長
室蘭市公営企業管理者
室蘭市病院事業管理者
室蘭市教育委員会

1. はじめに

人口減少社会を迎える中、我が国の持続的成長を実現し、社会の活力を維持していくため、国においては、我が国最大の潜在力である「女性の力」の発揮が不可欠として、「女性の活躍推進」を成長戦略の中核に位置づけ、女性の活躍、男女共同参画の推進に向けた各種の政策を進めています。本市においても、行政に求められる役割が多様化・複雑化する中、限られた人材で市民サービスの向上を図っていくため、職員一人ひとりが、性別に関わりなく、あらゆる分野で自らの持てる能力を発揮することが求められます。これまでも次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画である「職員の育児参加プログラム」を策定し、仕事と子育ての両立に関する取り組みを実施してきたところです。

平成27年9月4日に施行された「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）」及び令和元年6月5日に公布された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第24号。以下「改正法」という。）」において、特定事業主である市は、（1）女性の活躍に関する状況把握・課題分析、（2）その課題について数値目標と取組みを盛り込んだ特定事業主行動計画の策定・周知・公表、（3）女性の職業選択に資する情報の公表を行うこととされています。限られた職員数の中で市民ニーズに最大限対応し、女性が働きやすく生き生きと職業生活を営めるよう以下の取り組みを実施することとして、改正法第19条に基づき、室蘭市女性職員活躍推進行動計画を策定します。この計画は室蘭市長、室蘭市議会議長、室蘭市選挙管理委員会、室蘭市代表監査委員、室蘭市消防長、室蘭市公営企業管理者、室蘭市病院事業管理者、室蘭市教育委員会が連名で策定するものです。

2. 計画期間及び公表

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。また、計画に掲げている数値目標等について、改正法に基づき毎年公表します。

3. 対象職員

この計画は、連名で策定する任命権者に属するすべての職員を対象にします。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

改正法第19条及び関係規定に基づいて定量的に定める目標は次のとおりとする。

(1) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

女性職員の活躍を推進するためには、女性に対する採用機会の積極的な提供が重要なものと捉え、市職員採用試験の受験者数に女性の占める割合について、前計画期間の目標(40%)は、令和元年度実績(40.2%)において達成していますが、効果が出始めて定着しつつある取り組みを継続するため、この割合を維持、上昇させて45%にすることを目標とします。

また、これに加えて、平成29年度から実施している消防吏員の女性の受験者総数に占める割合について、新たに10%とする目標を定めます。

引き続き、受験者数を増やすだけでなく、採用後においても、仕事と育児を両立するとともに、管理的地位になりえる人材を長期的なキャリア形成を通じて育成できるよう取り組みを進めていきます。

(2) 時間外・休日勤務の縮減

恒常的な残業を前提とした働き方は、男女ともに家事・育児等の家庭生活や、余暇における健康づくり・能力開発・趣味を楽しむことなどによる豊かな生活の実現を困難にするものであるため、時間外勤務手当が支給されない職員を除いて、一月あたりの時間外勤務を平均10時間未満にすることを新たな目標とします。

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り組み

4で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、下記の取り組みを実施します。

・採用説明会の実施

受験者数を増やす取り組みとして、第一線で活躍している男性職員・女性職員が、自ら取り組んでいる政策課題や仕事の魅力、採用試験についての説明を行う採用説明会を近隣大学及び都市部の大学で実施します。より多くの学生が参加できるよう積極的なPR活動を継続して実施していきます。

・子育て制度説明会の実施

出産育児を控えた職員を対象に、産前産後休暇・育児休業等の制度や各種手当金の仕組みの理解を促す説明会を実施し、職業生活と家庭生活を両立し、安心して出産育児を迎えられるよう取り組みを実施していきます。

・キャリアデザイン研修の実施

女性職員を対象に、出産・育児期においても重要なポストで能力を発揮し、継続して働き続けられるよう「キャリアデザイン研修」を実施します。キャリアアップに対する不安や悩みを解消するとともに、自らのキャリアステージを創造し、主体的・積極的に考える力をもった人材の育成を目指します。

・時間外勤務の縮減

時間外勤務を当たり前とせず、生産性を意識した効率的な業務運営や長時間労働の是正等、ワークライフバランスを重視し、管理監督者の時間外勤務に対する意識改革も進めるため、平成30年10月1日付で策定した「時間外・休日勤務の縮減に関する指針」に定める取り組みを推進します。

6. 終わりに

女性の職業生活における活躍の推進を効果的に進めていくためには、女性だけではなく、男性を含めた社会全体の働き方や意識の改革が必要であり、「職員の育児参加プログラム」と本計画を両輪としながら、長期的なキャリアを通じて、女性職員が十分な能力を発揮できる環境整備を今後も進めていきます。