

奈良市における女性職員の活躍の推進及び
次世代育成支援対策に関する特定事業主行動計画

令和3年4月
奈良市

目 次

| | |
|---------------|---|
| 1. はじめに | 1 |
| 2. 計画期間 | 2 |
| 3. 取組に向けた体制整備 | 2 |
| 4. 本市の状況及び課題 | 2 |
| 5. 目標及び取組内容 | 5 |

1. はじめに

次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進し、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図るため、平成15年に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、国や地方公共団体は、「特定事業主」として計画の策定が義務付けられました。

また、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力のある社会を実現することを目的として、平成27年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」という。）」が制定され、同様に「特定事業主」として計画の策定が義務付けられました。

本市においては、女性活躍推進法に先駆けて、平成28年3月に平成28年度から令和2年度までの5年間の計画期間として、「奈良市女性職員活躍推進ポジティブ・アクションプラン（以下、「アクションプラン」という。）」を策定し、女性職員の活躍推進に向けた人材育成や職場環境づくり、組織風土の醸成に積極的に取り組むとともに、平成28年度から令和2年度を策定期間とする「奈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計画（以下、「特定事業主行動計画」という。）」をアクションプランの内容を受けて策定し、同時に取組を進めてきました。

次世代育成支援対策及び女性の活躍推進に関しては、共通する背景や課題が多く、総合的に取り組むことが効果的・効率的と考えられることから、今回策定する特定事業主行動計画には、アクションプランの内容も引継ぎ、一体的に取組を進めていくこととします。

本計画を通じて、男女を問わず、すべての職員が能力や個性を十分に発揮できる環境づくりを推進するとともに、職員のライフステージに合わせたワーク・ライフ・バランスのとれた職場環境づくりを目指していきます。

令和3年4月1日

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

2. 計画期間

本計画期間は令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

次世代育成支援対策推進法の期間は平成17年4月1日から令和7年3月31日まで、女性活躍推進法の期間は平成28年4月1日から令和8年3月31日までとなっており、期間が異なりますが、両法律に共通する関連項目について、取組を行うこととします。

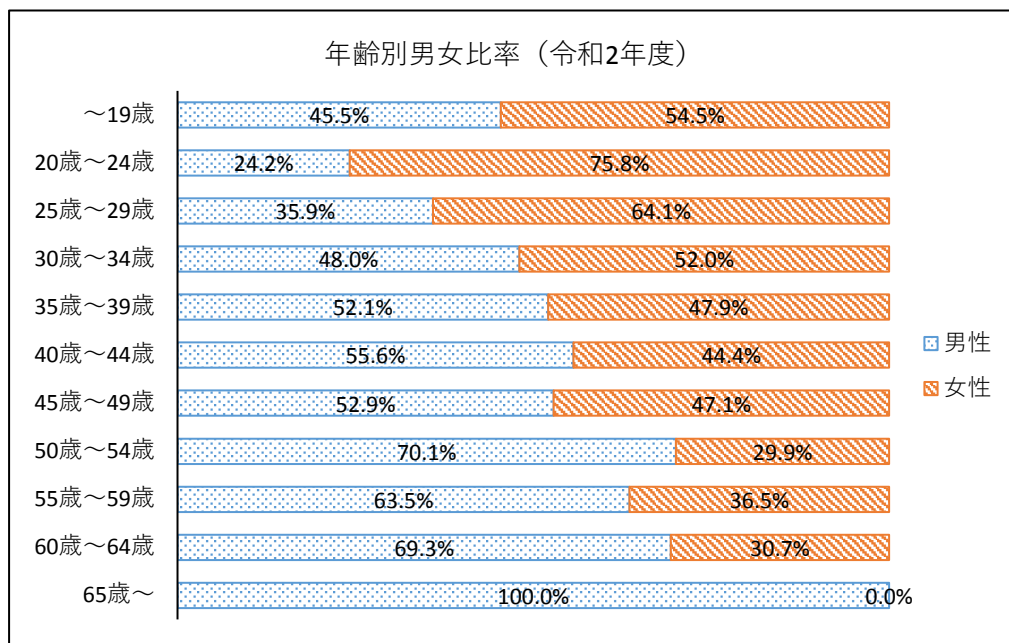
3. 取組に向けた体制整備

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍の推進及びワーク・ライフ・バランスの推進を図るため、各特定事業主の主導のもと、人事担当課を中心として、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・評価等を行ってまいります。

4. 本市の状況及び課題

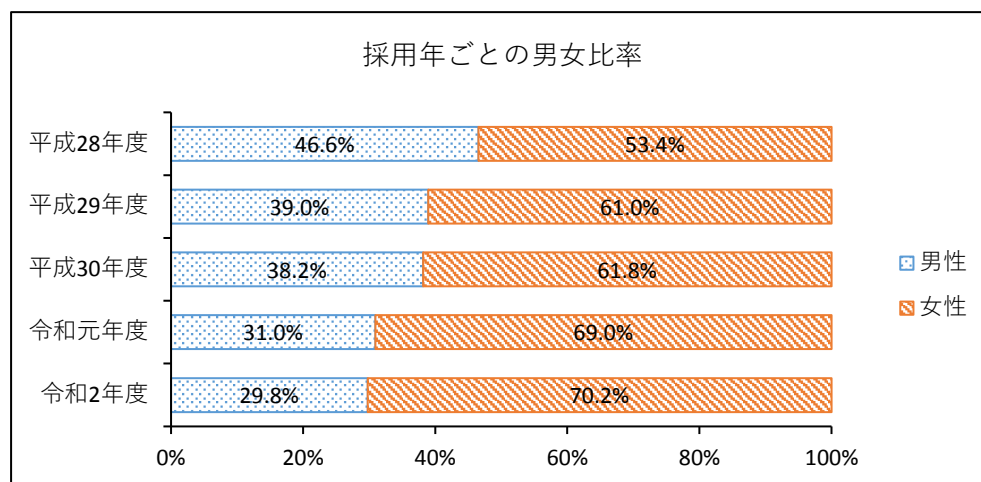
次世代育成支援対策及び女性活躍推進に関する本市の状況は次のとおりです。

(1) 年齢別男女比率



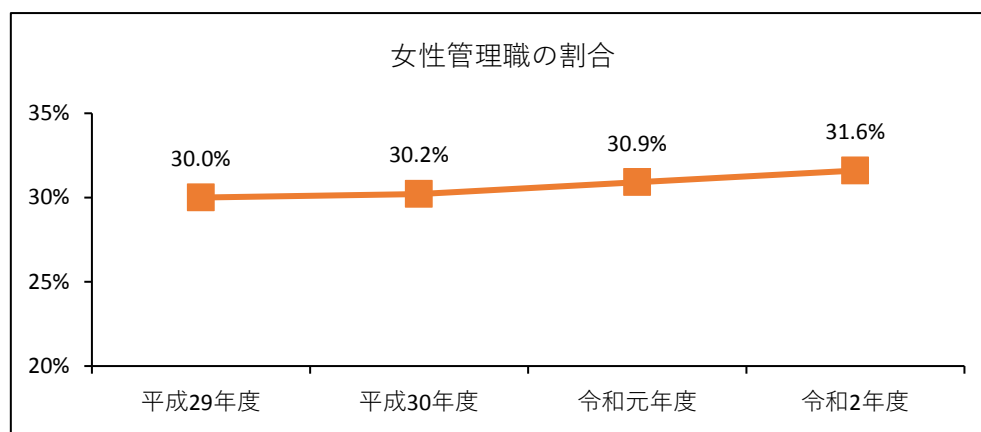
※令和2年4月1日現在
※消防局、企業局を除く

(2) 採用年ごとの男女比率



※各年度4月1日付採用
※定年退職者の再任用、割愛等を除く
※消防局、企業局を除く

(3) 女性管理職の割合

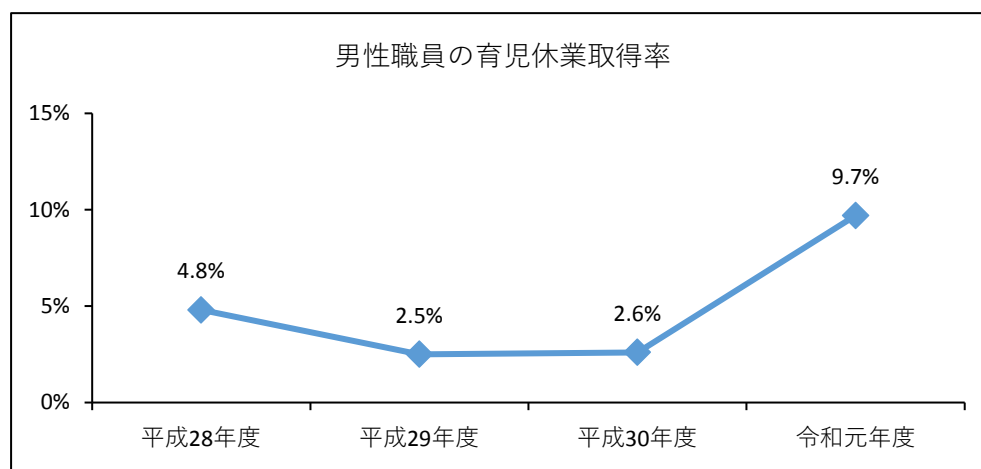


※各年度4月1日現在
※課長補佐相当職以上
※消防局、企業局を除く

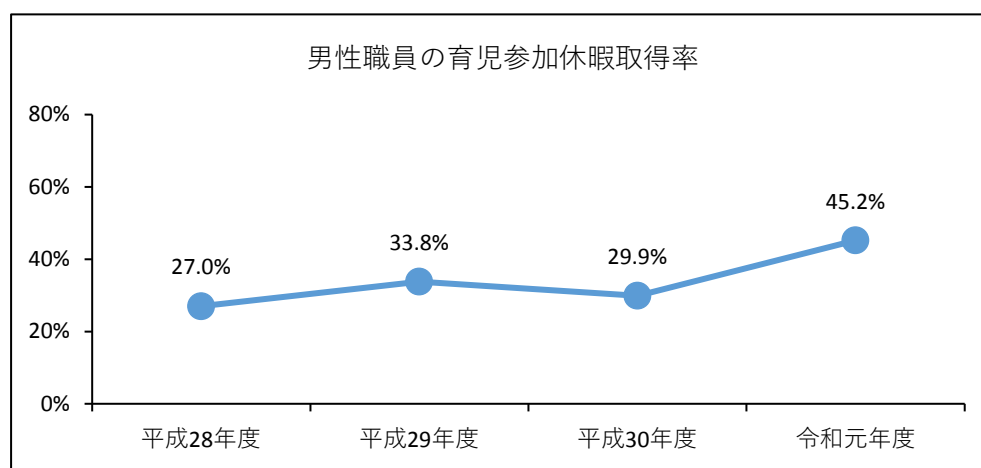
本市における年齢別男女比率については、令和2年度時点で、34歳以下の女性職員の割合が高くなっています。これは、採用する職員の割合において、女性の割合が年々増加していることによります。

本市における女性管理職の割合は平成29年度時点で30%を超えていますが、今後は、管理職年齢層の職員において、女性職員の割合が増加していくことから、職員構成に基づいた人員配置を行うことにより、管理職における女性職員の割合を増加させていくことが必要になります。

(4) 育児休業等を取得する男性職員の割合



※各年度実績

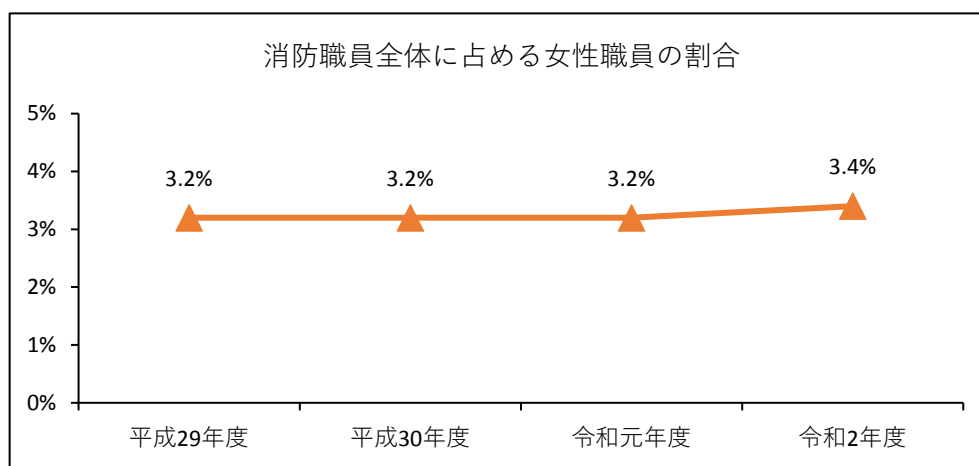


※各年度実績

男性職員の育児休業取得率及び男性職員の育児参加休暇取得率は、平成28年度と比較して増加傾向にありますが、対象者に対して取得者が少ないのが現状です。

全庁的に制度周知や啓発等の取組は行ってきたものの、育児休業や育児参加休暇の取得により、職場に迷惑をかけるのではないかとといった取得時の不安があるため、今後は取得しやすい雰囲気及び環境の整備等の取組を強化していく必要があります。

(5) 消防職員全体に占める女性職員の割合



※各年度4月1日現在

消防職員全体に占める女性職員の割合については、平成29年度から令和元年度までは変化はありませんでしたが、令和2年4月1日現在においては、3.4%とわずかに増加しました。今後も女性職員の増加に関する取組を継続していく必要があります。

5. 目標及び取組内容

今回策定する計画における目標及び取組内容については、前述の本市の現状及び課題と次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令に基づき分析を行った結果、以下の項目について、目標達成に向けて取組を行うこととします。

(1) 女性のさらなる活躍の推進に関する事項

目標1 女性管理職の比率の向上

【令和2年度】 31.6%



【令和7年度】 40%

※各年度4月1日現在
※課長補佐相当職以上
※消防局、企業局を除く

本市においては、年々女性の採用割合が増加している傾向があり、職員構成に基づいた人材育成及び人員配置を行っていく必要があることから、引き続き女性管理職の比率向上に取り組めます。

《具体的な取組》

(1) 女性職員向けの研修を充実させ、政策決定の場への女性参画を促します。

①将来の女性管理職の育成を目的として、庁内の研修や派遣研修を行い、キャリア形成に向けた意識啓発を行っていきます。

②新任監督職員に対して、部下の育成やマネジメントをはじめとした管理職にとって必要なスキルの習得を目標とした研修を実施します。

③本人の意向も踏まえた上で、能力や適性を公正に判断し、女性職員を管理職へ登用することで、政策決定の場への女性の参画を促します。

(2) 男性の育児参加等に関する事項

目標2 男性職員の育児休業取得率の向上

【令和元年度】 9.7%  【令和7年度】 100%
(※取得希望者が全員取得できることを目標とする。)

目標3 男性職員の育児参加休暇取得率の向上

【令和元年度】 45.2%  【令和7年度】 100%

男性職員が育児や家事に参画することは、仕事におけるマネジメント力の向上や多様な経験を通じて視野を広げることにつながる等、男性自身のキャリア形成にも重要になります。

また、女性の仕事と生活の両立を後押しする役割も期待されることから、引き続き、男性職員の育児休業取得率の向上と育児参加休暇取得率の向上に取り組めます。

《具体的な取組》

(1) 子育てに関する制度の周知を積極的に行うとともに研修を実施します。

①子育てに関する制度の概要やスケジュールを掲載した職員のための子育て応援ハンドブックを活用し、職員に対して定期的に制度の内容を周知することで理解を促します。

②男性の育児休業の取得に関する制度の理解を深めるとともに、積極的に制度を利用できる環境づくりにつなげるための研修を実施します。

③男性職員の育児休業及び育児参加休暇の取得に関する啓発を定期的に行い、休暇等取得しやすい組織風土醸成や意識改革につなげます。

(2) 子育てに関する休暇等取得しやすい環境を整備します。

①配偶者が出産予定である男性職員に出産等連絡カードを提出してもらうことにより、育児休業を取得したい男性職員を把握し、育児休業取得を支援します。

②子育てに関する休暇等取得する際に、本人と所属長とのコミュニケーションを積極的にとることを目的として、スケジュール管理及び考慮事項などをまとめた育児参画計画書を活用します。

(3) 消防職員全体に占める女性職員の割合に関する事項

目標 4 消防職員全体に占める女性職員の割合の増加

【令和2年度】 3.4%



【令和7年度】 5%

※各年度4月1日現在

《具体的な取組》

(1) 積極的な広報活動及び研修派遣を実施します。

①採用試験における女性受験者を増加させるために、県内大学、近隣府県大学、専門学校における就職説明会等へ積極的に参加するとともに本市現職の女性消防職員の活躍を公式ホームページ等で幅広く広報します。

②現職女性消防職員の職務意欲向上を目指し、救急救命士（国家資格）、予防技術資格者及び消防車両等の運転及び操作を行う機関勤務員の資格取得並びに各種研修等への派遣を推進し職域拡大を図ります。

(4) ワーク・ライフ・バランスの推進に関する事項

※各任命権者共通

《具体的な取組》

(1) 仕事と生活のバランスのとれた働きやすい職場環境を整備します。

①ノー残業デーの実施及び業務改善等の取組により、時間外勤務削減を積極的に推進し、効率的な働き方を推進する組織風土の醸成や意識改革を進めていきます。

②年次休暇の取得促進を図るため、各職場の実情に応じ、年次休暇の計画表の作成や職場の業務予定の職員への早期周知を図る等の年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。

(2) 多様な勤務形態の導入を図ります。

①テレワーク等の情報通信技術を活用した場所にとらわれない、仕事と育児等の両立がしやすい働き方を拡充していきます。