

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

平成 28 年 4 月 1 日

令和 2 年 4 月 1 日改正

奈良市長

奈良市議会議長

奈良市選挙管理委員会

奈良市代表監査委員

奈良市教育委員会

奈良市公平委員会

奈良市消防長

奈良市農業委員会

奈良市公営企業管理者

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は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 15 条及び次世代育成支援対策推進法第 19 条に基づき、奈良市長、奈良市議会議長、奈良市選挙管理委員会、奈良市代表監査委員、奈良市教育委員会、奈良市公平委員会、奈良市消防長、奈良市農業委員会及び奈良市公営企業管理者が策定する特定事業主行動計画である。

本市では、これに先立ち、「奈良市女性職員活躍推進 ポジティブ・アクションプラン」が決定されているところ、本計画はそれを受けて策定されるものである。

1. 計画期間

本計画の期間は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

2. 女性職員の活躍とワーク・ライフ・バランス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下、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・評価等について実施していくこととしている。

3. 女性職員の活躍とワーク・ライフ・バランスの推進に向けた目標、取組等

市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、教育委員会事務局、公平委員会事務局、消防局、農業委員会事務局及び企業局において、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、女性職員の活躍の推進及びワーク・ライフ・バランスの推進を図るため、次のとおり目標を設定し、その達成のための取組をそれぞれ実施する。（この目標は、状況把握・課題分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。）

なお、臨時・非常勤職員について、短時間勤務等の柔軟な勤務形態の導入を検討するなど、その希望に応じて個性と能力を十分に発揮できるように必要な環境の整備等を行っていくこととする。

市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、教育委員会事務局、公平委員会事務局、農業委員会事務局及び企業局

【目標①】

平成 32 年度までに、課長補佐相当職以上の女性職員の割合を 30%以上にする。

【取組・実施時期】

- 管理職になることに不安を感じる職員の不安を軽減するために、経験豊富な先輩職員をメンターとして、気軽に指導相談ができる体制の構築など、支援策の充実を図る。（平成 28 年度より実施）
- 将来の女性リーダー育成を視野に、キャリア意識の醸成と管理監督職に求められるスキル等の習得のための研修を実施する。また、他都市などにおける女性活躍の事例に触れ、幅広い視野を養うとともに、女性職員の意識と意欲を高めるため、自治大学校などの外部機関の実施する女性の活躍推進に関連する研修に積極的に派遣する。（平成 28 年度より実施）

【目標②】

平成 32 年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を 13%以上にする。

【取組・実施時期】

- 育児休業取得希望者が安心して取得できるようにすると同時に、取得者を支え応援する所属職員の負担を軽減するために、所属の戦力を損なわないよう市役所の全体的な戦力を確保し、主にポスト職の補完とするため、新たな正規職員を従来と別枠を設けて採用する。(平成 29 年度より実施)
- 育児や介護等を理由にやむを得ず公務員を中途退職した方等を嘱託職員や臨時職員として人材バンクに登録し、公務能力に優れた人材を確保するとともに、育児休業取得者の即戦力の代替要員として活躍いただくこととする。(平成 28 年度より実施)

【目標③】

平成 32 年度までに、育児参加休暇の対象となる男性職員の全員取得を目指す。

【取組・実施時期】

- 育児等への相互理解の促進やワーク・ライフ・バランス推進を目的として、男性職員の育児参画を促進するために、ハンドブック等を用いて育児休業取得を推奨し、「男性職員の育児参加休暇」の取得可能日数 5 日間のうち、3 日間以上取得するように推奨する。(平成 28 年度より実施)
- 妊娠時、出産時、育休時、復職時などにいただく様々な不安を解消・軽減するために、取得できる休暇制度や手続等について解説したハンドブックを作成する。(平成 28 年度より実施)

消防局

【目標】

平成 32 年度までに、消防職員全体に占める女性職員の割合を 3.8%にする。

【取組・実施時期】

- 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する。(平成 28 年度より実施)

- 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る。(平成 28 年度より実施)

4. その他の取組

数値目標の達成に向けた取組に加え、ワーク・ライフ・バランス実現のための取組をそれぞれ実施する。

【取組・実施時期】

- ワーク・ライフ・バランスの推進の重要性に鑑み、組織のトップである市長や幹部職員から、様々な機会を捉えて、組織を挙げた取組であることを発信するとともに、職員に率先垂範して実践に取り組む。(平成 28 年度より実施)
- 働き方改革を具体化し、業務の効率化や職場環境の改善等具体的取組の実践、休暇の一層の取得促進等を集中的に行う期間として、毎年 7 月～8 月をワーク・ライフ・バランス推進強化月間とする。(平成 28 年度より実施)
- 職員がワーク・ライフ・バランスの有用性を実感し、積極的に取り組む風土を醸成するために、年次休暇の一層の取得促進を目的として、取得可能日数(最大 40 日)のうち、最低 5 日以上取得するように推奨する。(平成 28 年度より実施)