

第2次岸和田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—前期計画—の概要

策定の背景

○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化等の社会経済情勢の変化に対応していくためには、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっている。このような状況の中、女性が職業生活においてその希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備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。）」が制定された。当初は令和8年3月31日までの時限立法であったが、法改正により有効期限が令和18年3月31日まで延長された。



改正女性活躍推進法では、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、豊かで活力のある社会を実現するため、女性活躍の推進について事業主たる地方公共団体に、「女性職員の活躍に関する状況と課題」を把握し、定量的目標や取組内容などを「女性職員の活躍の推進に向けた目標と取組」としてまとめた「特定事業主行動計画」の策定を義務づけている。これを受けて、「岸和田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」を改訂し、引き続き女性の個性と能力が十分に発揮される環境整備に向けて取り組むこととした。

ポイント

○女性職員の登用

市民ニーズをきめ細かく把握し、新しい発想による政策立案や行政サービスを提供して行くためには、多様で柔軟な発想が今後より一層求められる。多様な人材を活かすという観点から、女性職員の活躍を推進するために、本人の希望と能力・実績主義に基づき、女性の登用をより一層推進するための取り組みを進める。

○職員のワークライフバランスの推進

時間に制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、これまでの価値観・意識を大きく改革するとともに、職場における仕事改革を進め、男女全ての職員の「働き方改革」によるワークライフバランスを実現するための取り組みを進める。

計画期間

○令和8年4月から令和13年3月まで延長された「女性活躍推進法」の有効期限である令和18年3月までの前半部分、令和13年3月までの5年間を前期計画期間とする。

目標と取組

○女性職員の登用

- 女性職員の職域の拡大や研修等を通じたキャリア形成支援
- 管理職員の候補となり得るような女性職員については、本人の希望と能力・実績主義に基づき、必要な職務や研修の機会を付与し計画的に育成
- 人事考課の育成面談において、上司が女性職員に対しキャリア形成に関する助言等を行い意欲の向上を図る



○目標とする各役職段階に占める女性職員の割合
部長級：21%、課長級：31%、主幹級：40%
【令和12年度末】

○職員のワークライフバランスの推進

- 働き方に対する価値観・意識を変えるための啓発
- 「時間外勤務の適正管理に関する指針」に基づく時間外勤務の適正管理
- 育児休業、休暇等の取得促進
- 年次休暇等の取得しやすい環境づくりの推進



○男性職員の配偶者が出産する場合の特別休暇
取得率：95%以上【令和12年度】