

## 岩見沢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（R3～R7）

令和 3年 3月31日  
岩 見 沢 市 長  
岩 見 沢 市 議 会 議 長  
岩見沢市選挙管理委員会  
岩見沢市代表監査委員  
岩見沢市農業委員会  
岩見沢市教育委員会  
岩見沢地区消防事務組合

### 1. はじめに

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、豊かで活力ある社会を実現することを目的として、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。）が平成27年9月4日に公布され、令和元年12月27日に、法の一部が改正されました。

「女性の活躍」とは、一人一人の女性が、個性と能力を十分に発揮できることであり、特に公務部門での女性の活躍は、市の政策方針決定過程への女性の参画拡大という重要な意義を有するものであります。

女性職員の登用の拡大は、女性の活躍の一側面を測るものでありますが、女性の活躍は、それにとどまるものではなく、全ての女性職員が、どの役職段階においても、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して推進する必要があります。また、多様な人材を活かすことは、公務部門に対するニーズのきめ細かい把握や新しい発想を生み出すことなどを通じて、政策の質と公務部門におけるサービスを向上させることから、女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和の推進に積極的に取り組む必要があります。

岩見沢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、法第15条に基づき、岩見沢市長、岩見沢市議会議長、岩見沢市選挙管理委員会、岩見沢市代表監査委員、岩見沢市農業委員会、岩見沢市教育委員会、岩見沢地区消防事務組合（岩見沢市派遣職員に限る）が策定する特定事業主行動計画です。

## 2. 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年間とします。

## 3. 岩見沢市における現状分析

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及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行規則の一部を改正する内閣府令」（令和元年内閣府令第51号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、市長部局、執行機関（議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局）及び消防事務組合において、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いました。

なお、状況把握にあたっては、内閣府令第2条第2項により、職種、任用・勤務形態等の違いによる「職員のまとまり」ごとに把握すべきとされている項目については、それぞれの数値を掲載しております。

### (1) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和2年4月1日現在）

区 分	岩見沢市全体
部・次・課長級	9.4%

### (2) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（令和2年4月1日現在）

区 分	岩見沢市全体
部・次長級	8.1%
課長級	10.1%
係長級	30.6%

### (3) 職員に占める女性職員の割合（令和2年4月1日現在）

※「職員のまとまり」ごとに把握すべき項目

区 分	市長部局+執行機関		消防事務組合
	<市役所>	<市立病院>	
割 合	27.4%	74.5%	0.7%

(4) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（令和元年実績）

※「職員のまとまり」ごとに把握すべき項目

区 分		市長部局+執行機関		消防事務組合
		<市役所>	<市立病院>	
男 性	率	22.2%	16.7%	6.3%
	期間	361日	30日	31日
女 性	率	100.0%	100.0%	—
	期間	535.7日	393.4日	—

(5) 男性職員の配偶者出産休暇取得率及び平均取得日数（令和元年実績）

区 分	岩見沢市全体
率	74.2%
日 数	2.4日

(6) 年次休暇等の取得率及び平均取得日数（令和元年実績）

※「職員のまとまり」ごとに把握すべき項目

区 分		市長部局+執行機関		消防事務組合
		<市役所>	<市立病院>	
割 合		39.9%	43.2%	47.3%
日 数		8.0日	8.6日	9.5日

#### 4. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び目標を達成するための取組内容

3. における状況把握及び課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定し、さらに、その達成に向けた取組を実施します。

なお、この目標は、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

※（参考数値）は、国が令和2年12月25日に閣議決定した第5次男女共同参画基本計画に掲げる地方公務員が目標とすべき数値です。

##### （1） 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区 分	市全体の現状 (R2.4.1)	市全体の目標 (R7)
部・次・課長級	9.4%	19%

##### （2） 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区 分	市全体の現状 (R2.4.1)	市全体の目標 (R7)	(参考数値) (R7)
部・次長級	8.1%	14%	14%
課長級	10.1%	22%	22%
係長級	30.6%	40%	40%

##### <取組内容>

- ・引き続き、女性職員を対象とする研修や派遣研修（自治大学校、市町村アカデミー等）の受講を積極的に奨励する。
- ・引き続き、係長級・課長級の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。

(3) 職員に占める女性職員の割合

区 分	消防事務組合 の現状 (R2.4.1)	消防事務組合 の目標 (R7)	(参考数値) (R8)
割 合	0.7%	5%	5%

<取組内容>

- ・引き続き職員採用試験の情報の提供を行う。

(4) 男性職員の育児休業取得率

区 分	市長部局+執行機関		消防 事務 組合 (R1実績)	市長部局+ 執行機関及 び消防事務 組合の目標 (R7)	参考 数値 (R7)
	市役所 (R1実績)	<市立病院> (R1実績)			
割 合	22.2%	16.7%	6.3%	30%	30%

(5) 男性職員の配偶者出産休暇取得率

区 分	市全体の現状 (R1実績)	市全体の目標 (R7)	(参考数値) (R7)
割 合	74.2%	80%	80%

<取組内容>

- ・引き続き、各種両立支援制度に関する情報をまとめたハンドブックを庁内掲示板への掲示や配布等により周知する。

(6) 年次休暇等の取得率及び平均取得日数

区分	市長部局＋執行機関		消防事務組合	市長部局＋執行機関及び消防事務組合の目標	参考数値
	<市役所> (R1 実績)	<市立病院> (R1 実績)			
割合	39.9%	43.2%	47.3%	70%	70%
日数	8.0日	8.6日	9.5日	14日	14日

<取組内容>

- ・引き続き、ワークライフバランスの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、時間当たりの生産性を重視するために、人事評価制度を活用する。
- ・引き続き、全職員に対し、年次有給休暇の取得推進の啓発を行う。