

竹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

令和 8 年 4 月 1 日

竹田市長

竹田市議会議長

選挙管理委員会

代表監査委員

農業委員会

水道事業管理者

消防長

教育委員会

竹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（以下「本計画」という。）は、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。）第 15 条に基づき、竹田市長、竹田市議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、消防長、農業委員会、教育委員会が連名で策定しています。

1 計画期間

本計画の期間は、令和 8 年 4 月 1 日から令和 12 年 3 月 31 日までの 4 年間とする。

2 行動計画の推進体制

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、推進委員会を設置し、各年度ごとに計画の実施状況を把握し、必要に応じて見直しを行っていきます。

3 行動計画の内容

1. 女性職員の活躍の推進に向けた計画、目標数値等の設定

女性職員の職業生活における活躍推進に向けて、女性の活躍状況や意見等を把握、また改善すべき事情を分析し、数値目標や取り組み内容等を設定します。

2. 具体的な取り組み

（1）女性職員の活躍を推進するために

① 女性職員の管理職登用

女性職員の管理職登用を積極的に推進し、行政施策における女性の参画の拡大に努めます。

目標：管理職地位に占める女性職員の割合は 25%以上を目指します。

（目標年度：令和 11 年度）

② 男性職員の育児休業取得の促進

男性の出産補助休暇や育児休業取得を推進し、男女ともに家庭生活により参画しやすい環境づくりに努めます。

目標：男性の育児休業取得率 30%を目指します。（育児休業取得期間は1ヶ月以上を推奨）

（2）男女がともに活躍し、働きつづけるために

①男性も女性も、子どもを育てている人もいない人も、職員一人一人が仕事と家庭の両立ができる職場環境づくりに努めます。

②休暇制度を活用しやすい職場環境をつくるため、各種休暇や制度を庁内メール等を通じて周知します。

③上司と部下、また職員相互のコミュニケーションを図り、お互いを理解することで職場の協力体制を整えます。

④事業主及び管理職は、職員が持つ多様な価値観を理解しつつ、職員一人一人の個性と能力を十分に発揮させることができるよう、先頭に立って意識を改革し、働き方改革を実践します。

⑤事務事業のあり方を見直し、仕事や業務分担の方策を考えていきます。

⑥職員の育成支援

幅広い職場で経験が積めるような人事配置に努めるとともに、スキルの習得を図る研修やセミナーを提供していきます。

意識の高揚のため課長補佐・係長の各役職段階における人材育成を図ります。

⑦ハラスメント防止の推進

パワーハラスメントやセクシャルハラスメント、妊娠・出産に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントなど、各種ハラスメント防止に取り組めます。事業主及び管理職また職員はハラスメントについて学び、知識を深め、ハラスメントのない職場づくりに努めます。

⑧女性の健康上の特性に係る取り組み

健康上の課題は全ての人が抱える可能性のあるものです。特に女性については、健康上の課題による就労への影響が大きいため、事業主及び管理職また職員は女性の健康上の特性に関し学ぶとともに、事業主は婦人科検診受診に係る啓発等に努めます。