

秩父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

(第2期【後期計画】)

令和3年4月

秩 父 市 長
秩 父 市 議 会 議 長
秩 父 市 教 育 委 員 会
秩 父 市 選 挙 管 理 委 員 会
秩 父 市 代 表 監 査 委 員
秩 父 市 公 平 委 員 会
秩 父 市 農 業 委 員 会

秩父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（以下「法」という。）第19条に基づき、秩父市長、秩父市議会議員、秩父市教育委員会、秩父市選挙管理委員会、秩父市代表監査委員、秩父市公平委員会及び秩父市農業委員会が共同して策定する特定事業主行動計画です。

I. 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。なお、法は令和7年度までの10年間の時限立法となっています。このため、平成28年度から令和2年度までの5年間の第1期【前期計画】、令和3年度から令和7年度までの5年間の第2期【後期計画】としています。

II. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、平成28年3月に「秩父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（第1期【前期計画】）」を策定し、行政機関としての立場から、職業生活において女性職員の能力を十分に発揮できる環境を整備し、女性職員が輝ける職場づくりに取り組んできました。

当該計画が令和2年度で満了することから、これまでの取組状況や課題を踏まえ、令和3年度から令和7年度までの5年間の計画期間とする計画を新たに策定しました。

この計画は、国が策定した行動計画策定指針に掲げられた基本的な視点を踏まえつつ、女性職員が仕事と生活の調和や仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職場をあげて支援していくためのものです。

各職場においては、所属長を中心にして、職員一人ひとりがこの計画を自分自身に関わることと捉え、お互いに助け合い、支え合う職場づくりに努めてください。

Ⅲ. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

1 考え方

法第19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（以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、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、改善すべき事業について分析を行いました。

2 状況把握

内閣府令第2条に基づき、把握する項目及び本市の状況（令和元年度）は、次のとおりです。

（1）女性職員の割合（各年度4月1日時点）

	女性職員の割合
平成27年	44.9%
平成28年	46.9%
平成29年	46.6%
平成30年	46.4%
平成31年	47.1%

（2）採用した職員に占める女性職員の割合

	女性職員の割合
平成27年度	39.5%
平成28年度	43.2%
平成29年度	39.0%
平成30年度	47.8%
令和元年度	51.6%

（3）退職した職員の割合

	退職率	退職者の年代別割合（%）				
		20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳
男性	1.8%	—	—	1.3%	0.8%	4.5%
女性	2.1%	—	—	2.4%	1.9%	3.8%
合計	1.9%	—	—	1.8%	1.3%	4.2%

(4) 職員（本庁）の平均超過勤務時間及び超過勤務の上限（※）を超えた職員数

	人数	合計	1人当たりの平均（月）	上限超過人数
管 理 職	155 人	20,110 時間	10.8 時間	27 人
管理職以外	225 人	28,566 時間	10.6 時間	44 人
全 体	380 人	48,676 時間	10.7 時間	71 人

※月における超過勤務の上限時間：45 時間

(5) 管理職に占める女性職員の割合

	部長級	次長級	課長級	主幹級	全 体
女性管理職者数	1 人	7 人	35 人	32 人	75 人
管理職者数（全体）	17 人	39 人	99 人	85 人	240 人
女性の割合	5.9%	17.9%	35.4%	37.6%	31.3%

(6) 各役職段階に占める女性職員の割合

	年度	部長級	次長級	課長級	主幹級	主査級	全 体
女性職員数	H30	2 人	6 人	28 人	41 人	91 人	335 人
	R1	1 人	7 人	35 人	32 人	90 人	340 人
全体職員数	H30	17 人	43 人	97 人	93 人	176 人	722 人
	R1	17 人	39 人	99 人	85 人	177 人	722 人
女性の割合	H30	11.8%	14.0%	28.9%	44.1%	51.7%	46.4%
	R1	5.9%	17.9%	35.4%	37.6%	50.8%	47.1%
伸 び 率		△5.9%	3.9%	6.5%	△6.5%	△0.9%	0.7%

(7) 育児休業の取得率

	取得率	取得者/ 対象者	取得期間の状況					
			5日未満	5日以上 2週間未満	2週間以上 1月未満	1月以上 半年未満	半年以上 1年未満	1年以上
男 性	0%	0/12	—	—	—	—	—	—
女 性	100%	5/5	—	—	—	—	—	5 人

(8) 男性の出産補助休暇等の取得状況（平成31年1月1日～令和元年12月31日）

	対象者数	取得者数	取得率
出産補助休暇	13人	9人	69.2%
子の養育休暇	13人	2人	15.4%

(9) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

「秩父市職員のハラスメント防止等に関する指針」により、ハラスメントの防止及びハラスメントが発生した場合の対応を定めています。

(10) 年次有給休暇の取得日数の状況（各年とも1月1日～12月31日）

	女性職員の割合
平成27年	10.5日
平成28年	10.5日
平成29年	10.6日
平成30年	11.2日
平成31年	10.9日

IV. 女性職員の活躍の推進に向けた目標と取組内容

把握した状況及び課題から、女性職員の活躍を推進するため、次の目標を設定し、次に掲げる取組を実施します。

1 女性職員が活躍できる職場環境をつくるために

より広い視野に基づいた行政運営の推進のため、引き続き、意欲と能力のある女性職員の管理職への登用に努めていきます。

目標1

令和8年度までに、管理的地位にある職員（主幹以上の職員）に占める女性割合を、令和元年度の実績（31.3%）より3.7%以上引き上げ、35%以上にする。

<取組内容>

- ・人事評価制度や業務状況調査等を活用して、職員の意欲と能力の把握に努め、今後も女性職員の管理職への登用に努めます。
- ・年1回実施しているキャリアデザイン研修を今後も実施し、女性職員のさらなる活躍の推進とキャリアアップへの意欲の向上に努めます。

2 仕事と子育てとの両立に係る諸制度を安心して利用できる職場環境をつくるために

出産を控えた職員や子育て中の職員が安心して仕事と子育ての両立を図るためには、所属長をはじめとした職場の理解と協力、そして、出産・子育てに関する諸制度を十分に理解し、誰もが制度を利用しやすい職場の雰囲気づくりに努めていきます。また、男性職員も積極的に子育てに参加できる職場環境づくりにも、引き続き、取り組んでいきます。

さらに、子育て中の職員が学校行事や家族の記念日等に年次有給休暇を取得できるよう、引き続き、計画的な取得についても促進していきます。

目標 2

令和8年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を令和元年度の実績0%から5%以上とする。

目標 3

令和8年度までに、出産補助休暇を取得する男性職員の割合を90%以上、子の養育休暇を取得する男性職員の割合を20%以上とする。

<取組内容>

- ・本行動計画及び子育て支援制度マニュアルの周知に努めます。
- ・制度の理解を深めるための職員研修を実施します。
- ・育児休業予定職員への子育て支援制度マニュアルの配布及び相談への対応を実施します。
- ・育児休業の取得対象となる男性職員に市長メッセージを配布します。
- ・育休職員の代替となる会計年度任用職員の人件費を確保します。

目標 4

令和8年度までに、1人あたりの年次有給休暇取得日数を13日以上とする。

目標 5

管理職以外の本庁職員の平均超過勤務時間を8時間以下にする。

<取組内容>

- ・管理職研修等において所属長や管理職職員への職場における休暇取得促進や超過勤

務の縮減を啓発します。

- ・令和3年以降、年次有給休暇の取得日数が5日未満の職員割合を把握し、その割合が前年を下回るよう計画的な取得を周知していきます。
- ・毎週水曜日・金曜日に実施しているノー残業デーを継続します。