

女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画

令和3年3月

小 矢 部 市

小矢部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3年4月1日

小矢部市長

小矢部市議会議長

小矢部市選挙管理委員会

小矢部市代表監査委員

小矢部市公平委員会

小矢部市固定資産評価審査委員会

小矢部市農業委員会

小矢部市教育委員会

小矢部市長、小矢部市議会、小矢部市選挙管理委員会、小矢部市監査委員、小矢部市公平委員会、小矢部市固定資産評価審査委員会、小矢部市農業委員会及び小矢部市教育委員会（以下「市長部局等」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19条の規定に基づき、小矢部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。）を策定しました。

1 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。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

- (1) 本計画の総合的かつ継続的な推進を担当する所管課を総務課とし、総務課は職員に電子掲示板等により計画を広く周知するとともに、女性職員の活躍の推進に関する情報提供を行います。
- (2) 各所属長は、本計画の趣旨及び内容を十分認識し、所属職員に対して本計画に掲げる行動計画を促進するとともに、所属職員の仕事と子育ての両立を図ることができるよう職場の雰囲気醸成に努めます。
- (3) 本計画を効果的に推進するために、所属長は年1回それぞれの職場における本計画の実施状況を点検し、その結果を任命権者に報告することとします。また、報告を受け任命権者は、推進状況把握を行い必要に応じて見直しを検討します。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条の規定に基づき、市長部局等において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を勘案し、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標として7項目を掲げ、積極的に推進します。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

令和7年度までに、技術職の採用者の女性割合を、令和2年度の実績（8.1%）から引き上げ、10%以上にします。

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

令和7年度までに、特殊要因の場合を除き、離職率の男女間の差異を無くします。

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

令和7年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、令和元年度の実績（月14.3時間）から縮減し、月13時間以下にします。

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

令和7年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、令和2年度の実績（25.0%）から引き上げ、30%以上にします。

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

令和7年度までに、本庁主査相当職以上の女性職員の割合を、令和2年度の実績（24.1%）から引き上げ、35%以上にします。

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

令和7年度までに、育児休業を取得する職員の割合を男性職員は30%以上、女性職員は100%とし、平均取得期間を男性職員は5日以上、女性職員は1年以上とします。

(7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率及び平均取得日数

令和7年度までに、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率を50%以上とし、平均取得日数を出産に伴う入院等の日から産後2週間で2日以上とします。

4 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

上記3で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

(1) 採用に関する取組

仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをパンフレット、ホームページ等で広報します。

(2) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用に関する取組

女性職員を対象としたリーダー研修や管理職養成研修を実施し、外部研修（自治体大学校、市町村アカデミー等）への派遣を行います。

(3) 継続就業及び仕事と家庭の両立に関する取組

育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行います。

(4) 長時間勤務関係の把握項目及び課題分析に関する取組

ワークライフバランス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した人事評価を実施します。