

桜川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次 令和3年度～令和7年度】

令和3年4月

桜川市長
桜川市議会議長
桜川市教育委員会
桜川市選挙管理委員会
桜川市代表監査委員
桜川市農業委員会
桜川市等公平委員会

【目 次】

1. 女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画の趣旨
2. 計画期間
3. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等
4. 女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析
5. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標
6. 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り組み
7. 長時間勤務について
 - (1) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
 - (2) 常勤職員の超過勤務の状況
 - (3) 年次有給休暇取得率
8. 就業継続及び仕事と家庭の両立について
 - (1) 男女別の育児休業取得率
 - (2) 男性職員の配偶者出産休暇等取得率
 - (3) 離職率の男女の差異及び年代別男女別割合
 - (4) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況
9. 採用について
 - (1) 採用した職員に占める女性職員の割合
10. 配置・育成・教育訓練及び評価・登用について
 - (1) 管理的地位
 - (2) 各役職区分
11. その他

1 女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画の趣旨

桜川市における女性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19条に基づき、桜川市長、桜川市議会議長、桜川市教育委員会、桜川市選挙管理委員会、桜川市代表監査委員、桜川市農業委員会、桜川市等公平委員会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 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

当市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、人事主管課である職員課が各部局ならびに男女共同参画主管課と連携・協議を図りながら、本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うこととします。

4 女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

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条に基づき、市長部局、議会事務局、教育委員会事務局、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、桜川市等公平委員会において、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把握し、改善すべき事情について分析を行いました。

5 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するための目標を次のとおり設置します。

なお、この目標は、市長部局、議会事務局、教育委員会事務局、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、桜川市等公平委員会において、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把握し、改善すべき事情について分析を行った結果を基に、数値目標を掲げています。

6 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り組み

5で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取り組みを実施します。

なお、この取り組みは、市長部局、議会事務局、教育委員会事務局、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、桜川市等公平委員会において、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把握し、改善すべき事情について分析を行った結果を基に、取り組みの重要性の順に掲げています。

7 長時間勤務について

(1) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

【令和元年度】

(単位：時間)

区分	超過勤務	区分	超過勤務
4月	7.52	10月	17.34
5月	5.54	11月	5.53
6月	4.75	12月	4.08
7月	9.72	1月	5.10
8月	5.15	2月	6.47
9月	7.60	3月	4.94

※時間外勤務手当の支給対象外である管理職員を除く。

(2) 常勤職員の超過勤務の状況

【令和元年度】

職種区分	月平均
一般事務職	7 時間
幼稚園・保育教諭	4 時間

※一般事務職には、幼稚園・保育教諭以外の全ての職種が含まれます。

(3) 年次有給休暇取得率

年度 取得	R元年	H30年	H29年	H28年	H27年
取得率	31.6%	30%	28%	26.3%	27.1%
年5日未満	5.1%	—	—	—	—

課題分析

- ① 長時間勤務が常態化していないか。
- ② 管理職の働き方が職場全体の長時間勤務につながっていないか。

数値目標

- ① 管理職以外の職員の各月ごとの平均超過勤務時間を、令和元年度の実績（月6.98時間）から縮減し、各月6時間以下にします。
- ② 年次休暇の取得日数が5日未満の職員割合を毎年度3%以下にします。

取り組み内容の決定

- ① 超過勤務の縮減に向け、定時退庁日を周知するとともに、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨します。
- ② 各部局において、職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図るとともに、取り組みの結果も踏まえ、各部局の拡大について検討を行います。

8 就業継続及び仕事と家庭の両立について

（1）男女別の育児休業取得率

年度 性別	R元年度	H30年度	H29年度	H28年度	H27年度
男性	0%	0%	0%	0%	0%
女性	100%	100%	100%	100%	100%

(2) 男性職員の配偶者出産休暇等取得率

年度	R元年度	H30年度	H29年度	H28年度	H27年度
配偶者出産休暇	75%	80%	50%	55.6%	—
育児参加のための休暇	62.5%	20%	0%	0%	—

課題分析

- ① 育児休業の取得実績に男女間で著しい差はないか。
- ② 男性職員が当然に配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を取得できる職場風土となっているか。

数値目標

- ① 令和8年度までに育児休業を取得する男性職員数を1名以上とします。
- ② 男性職員の配偶者出産休暇取得率を80%とします。
- ③ 育児参加のための休暇取得率を80%とします。

取り組み内容の決定

- ① 組織として男性職員の育児参画を推奨します。
- ② 配偶者の出産を控えたすべての男性職員に対し、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）を周知し、活用促進に努めます。

(3) 離職率の男女の差異及び年代別男女別割合

【令和元年度】

	20代	30代	40代	50代
男性	0.2%	0.2%	—	0.48%
女性	0.48%	0.48%	—	1.22%

課題分析

- ① 出産・子育てに当たる世代等の職員が退職する傾向にないか。
- ② 男女ともに両立支援制度を利用できる状況にあるか。利用実績が女性職員に偏っていないか。

数値目標

- ① 令和8年度までに子育て世代の女性職員の離職率を、令和元年度の実績(0.48%)から0.2%以下にします。

取り組み内容の決定

- ① 各種両立支援制度に関する情報をグループウェアで常時閲覧できる状態にします。
- ② 両立支援制度を男女ともに利用できるように組織のトップから働きかけを行います。

(4) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

課題分析

- ① 被害防止の観点で行う研修や制度の周知が図られているか。
- ② 相談窓口の設置・周知が図られているか。
- ③ 相談窓口担当者が相談を受けた後に適切な対応をとるための対応マニュアル等の整備・周知が図られているか。

数値目標

- ① セクシュアル・ハラスメント被害を0%とします。

取り組み内容の決定

- ① 多様な受講方法(オンライン参加・eラーニング等)が可能な研修を実施します。
- ② 相談窓口担当者の一覧を職員用掲示板に掲示します。
- ③ セクハラ等防止に向けて、組織のトップ・管理職からのメッセージの発信を行います。

9 採用について

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

(単位：人)

区分	R2年度	R元年度	H30年度	H29年度	H28年度
男性	9	5	12	14	12
女性	8	6	13	5	10
合計	17	11	25	19	22
女性の割合	47.1%	54.5%	52.0%	26.3%	45.5%

課題分析

- ① 採用した職員に占める女性職員の割合の拡大は図られているか。
- ② 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合を拡大するための周知活動は十分だったか。

数値目標

- ① 令和8年度までに採用者の女性割合を令和2年度の実績(47.1%)から0.9%以上引き上げ、48%以上にする。

取り組み内容の決定

- ① アンコンシャス・バイアスをできる限り取り除くため、採用面接時の

面接官を男女混合にします。

- ② 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。

10 配置・育成・教育訓練及び評価・登用について

(1) 管理的地位（課長相当職以上）にある職員に占める女性職員の割合

(単位：人)

区 分	R2年度	R元年度	H30年度	H29年度	H28年度
女性管理者数	13	11	10	11	8
全管理者数	50	49	52	53	51
女性の割合	26.0%	22.4%	19.2%	20.8%	15.7%

(2) 各役職区分（係長相当職以上）に占める女性職員の割合

(単位：人)

区 分	R2年度	R元年度	H30年度	H29年度	H28年度
部長級	1(11)	1(11)	1(11)	0(11)	1(10)
次長級	1(10)	2(16)	2(18)	3(16)	1(14)
課長級	11(29)	8(22)	7(23)	8(26)	6(27)
課長補佐級	34(61)	37(64)	31(61)	30(60)	26(58)
主査・係長級	20(43)	23(56)	32(63)	37(71)	47(88)
合計	67(154)	71(169)	73(176)	78(257)	81(197)
女性の割合	43.5%	42.0%	41.5%	30.4%	41.1%

※（ ）内は、各区分に属する職員の総数

課題分析

- ① 性別に変わらない公正な評価・登用が各役職段階で行われているか。
- ② 職員に占める女性職員割合に比して、管理職の女性割合が著しく低くなっていないか。
- ③ 他の役職段階に比べて、女性職員割合の伸びが低水準にとどまっている役職段階はないか

数値目標

- ① 令和8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(26.0%)より4%以上引き上げ、30%以上にします。

取り組み内容の決定

- ① 各役職段階で必要とされるキャリア形成が可能となる人材育成を行います。
- ② 女性職員のみを対象とした研修の実施や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を行います。
- ③ 女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置します。

11 その他

本計画は、現時点における目標設定であり、社会経済情勢や女性の職業生活における活躍に関する状況の変化、法及び基本方針に基づく施策や事業主による取り組みの実施状況等を踏まえ、必要と認められる場合には、見直しを行うものとします。