

女性活躍推進法に基づく 矢板市特定事業主行動計画

令和3年3月

(令和6年3月一部改訂)

矢 板 市 長
矢 板 市 議 会 議 長
矢 板 市 教 育 委 員 会
矢板市選挙管理委員会
矢板市代表監査委員
矢 板 市 農 業 委 員 会
矢板市水道事業管理者

矢板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

矢 板 市 長

矢 板 市 議 会 議 長

矢 板 市 教 育 委 員 会

矢板市選挙管理委員会

矢板市代表監査委員

矢 板 市 農 業 委 員 会

矢板市水道事業管理者

矢板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、矢板市長、矢板市議会議員、矢板市教育委員会、矢板市選挙管理委員会、矢板市代表監査委員、矢板市農業委員会、矢板市水道事業管理者が策定する特定事業主行動計画である。

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年間とする。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

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、総務課人事担当を担当部局とし、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととしている。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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（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、市議会事務局、市教育委員会、市選挙管理委員会事務局、市監査委員事務局、市農業委員会事務局、市上下水道事務所において、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（とりまとめた後の数字は5。資料編のとおり）。

当該課題分析の結果、採用者や管理職員の女性割合については、今後の一層の増加は期待できるものの、現時点においては、他自治体と比して高い水準を維持している。

育児休業取得率については、女性の取得率は100%となっているが、男性の取得率は依然として低い現状にあり、結果として、家庭生活における負担が女性に大きく偏重していることがうかがえる。今後、女性が家庭生活において過度な負担を強いられることなく、職業生活においてより持てる力を発揮できる職場風土を形成するためには、男性の理解、協力、意識の変革が求められる。

長時間勤務の常態化については、育児等に携わる職員の職務の機会付与の制約要因となり、結果として、昇進・登用への意欲の阻害要因となりうるとともに、性別による固定的役割分担意識の是認につながりうるため、現状よりも更なる抑制が求められる。

以上のことから、女性職員の活躍を推進するために効果的であるものとして、以下のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、市長部局、市議会事務局、市教育委員会、市選挙管理委員会事務局、市監査委員事務局、市農業委員会事務局、市上下水道事務所において、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及び第2次矢板市特定事業主行動計画（次世代育成）の目標値との整合性を図りつつ設定している。

目標（採用計画）

採用試験からの採用者に占める女性の割合を50%程度とする。

目標（就業継続及び仕事と家庭の両立関係）

男性の育児休業の取得率を
「令和7年までに1週間以上の取得率を85%」とする。
（女性職員については、育児休業の取得率100%を維持する。）

目標（長時間勤務関係）

令和7年度までに、職員1人当たりの時間外勤務時間数（月平均）を7時間以内とする。

目標（配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係）

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25%以上とする。

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

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する。

なお、この取組は、市長部局、市議会事務局、市教育委員会、市選挙管理委員会事務局、市監査委員会事務局、市農業委員会事務局、市上下水道事務所において、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及び第2次矢板市特定事業主行動計画（次世代育成）の取り組み目標との整合性を図りつつ設定している。

（1）育児休業等取得時の代替要員の確保（仕事の分担の見直し）

職員が育児休業に入る際には、所属長は職員が安心して休業できるよう職場内の仕事の分担の見直しを行う。また、臨時的任用等代替要員の確保に努める。

（2）育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性がある。

所属長及び庶務担当者は、スムーズな職場復帰ができるよう、職場や業務の状況について定期的な情報提供を行う。また、総務課は、本人が希望した場合には、職場復帰のための研修等を実施するなど、円滑に職場復帰できる体制の整備に努める。

5. 資料編

① 女性職員の採用割合

平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
40.0%	50.0%	57.1%	50.0%	42.9%

② 男性職員の育児休業取得率

平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%

女性職員の育児休業取得率

平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	—

※ 各年度での新規対象者で率を算出。令和元年度の女性職員については、新規対象者なし。

③ 時間外勤務時間数（月平均）

平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
7.7時間	8.0時間	8.2時間	8.5時間	8.4時間

※ 災害対応に関する業務及び選挙に関する業務等は含まない。

④ 管理職（部課長級）に占める女性職員の割合

平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
21.4%	22.6%	22.6%	16.7%	21.4%