

《女性の職業生活における活躍の推進に関する法律及び
次世代育成支援対策推進法に基づく》

館林市特定事業主行動計画

館 林 市

館林市における女性職員の活躍の推進及び次世代育成支援に関する 特定事業主行動計画

令和3年4月

館林市長
館林市議会議長
館林市選挙管理委員会
館林市代表監査委員
館林市公平委員会
館林市農業委員会
館林市教育委員会

『館林市における女性職員の活躍の推進及び次世代育成支援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「女活法」という。)第19条及び次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。)第19条に基づき、館林市長、館林市議会議長、館林市選挙管理委員会、館林市代表監査委員、館林市公平委員会、館林市農業委員会、館林市教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。また、本計画は平成28年4月に策定した『館林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』及び令和元年12月に策定した『次世代育成支援館林市特定事業主行動計画』の見直しを図るものである。

1 計画期間

女活法は、平成28年度から令和7年度までの10年間の時限立法であり、平成28年4月策定の『館林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』は令和3年3月で5年間の前期計画期間が終了する。本計画は、令和3年度から令和7年度までの5年間の後期計画期間とし、前期計画の見直しを図るものである。なお、次世代法による計画期間については、各機関の実情に応じて一定期間を区切って設定することとされているため、女活法と合わせた期間とする。

2 女性職員の活躍の推進及び次世代育成支援に向けた体制整備等

本計画を市全体として推進するため、人事課が主管となり各部局と連携し、全庁的に女性職員の活躍及び次世代育成支援を推進していくものとする。

3 女性職員の活躍等の推進及び次世代育成支援に向けた数値目標

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、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果及び『次世代育成支援館林市特定事業主行動計画』の見直しを踏まえて、次のとおり目標を設定する。

(1) 管理監督職に占める女性職員の割合の向上

- ・令和7年度までに、課長職以上の職位に占める女性職員の割合を、令和2年度実績の10.6%より2.4%以上引き上げ、13%以上とする。
- ・令和7年度までに、係長職以上の職位に占める女性職員の割合を、令和2年度実績の33.8%より1.2%以上引き上げ、35%以上とする。

(参考) 令和2年4月1日時点 正職員に占める女性職員の割合 44.8%

(2) 職員一人当たりの時間外勤務時間の縮減

令和7年度までに、職員一人当たりの時間外勤務時間を、令和元年度実績である年120.5時間から年120時間以内に縮減する。

(3) 男性職員の育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率の向上

令和7年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を30%以上とする。

(参考) 令和元年度 取得割合 12.5%

令和7年度までに、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の合計取得日数が5日以上である男性職員の割合を50%以上とする。

(参考) 令和元年度 取得割合 12.5%

(4) 職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数の向上

職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数を12日以上とする。

(参考) 令和元年度 取得日数 9.2日

4 女性職員の活躍の推進及び次世代育成支援に向けた目標を達成するための取り組み 前項で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取り組みを実施する。

(1) 課長職以上の職位に占める女性職員の割合の向上

ア 管理職の適切なアドバイスとサポート

管理職はOJTを充実させ、職員の意識改革を図り、仕事と家庭を両立できる職場環境づくりに努める。

イ 女性職員を対象とした研修実施によるキャリア形成支援

女性職員を対象とした研修を実施し、女性特有のライフイベントと、これからの組織におけるキャリアについて学び、悩みの共有や課題の解決を図る。また、管理監督職になった時の不安払しょくと意欲向上を図り、組織の一員としての自覚を再認識させる。

ウ 派遣研修の継続実施及び女性の参加率の向上

管理監督職を見据えて女性職員を市町村アカデミーへ10年以上派遣しているが、今後も継続していく。その他の派遣研修にも、女性職員を積極的に派遣し、管理監督職に求められる能力を身につける機会を設けるとともに、同じような境遇にある他自治体の女性職員との交流を通じて、ネットワークづくりの推進を図る。

また、派遣研修への男女比率の見直しを行い、女性職員の参加率を上げていく。

エ 人事異動による人材育成やキャリア形成

人事異動における配属先の見直しを行い、様々な部署へ女性職員の配置を行うことで、職域の拡大や能力開発を支援する。

(2) 職員一人当たりの時間外勤務時間の縮減

ア 働き方の見直し

管理職は適切な指導により業務の標準化及び効率化を図り、時間外勤務時間の縮減に努める。特に深夜（午後10時以降）における時間外勤務については、健康面も考慮し、各自が計画的・効率的に業務を進める。また、時間外勤務の上限（一月あたり45時間、一年あたり360時間）を超えて勤務を命じた場合は、その要因の整理、分析及び検証を行うとともに、「時間外勤務縮減の一層の推進にかかる指針」における上限（一月当たり30時間、一年あたり300時間）を超えて勤務を命じた場合は、人事課へ報告書を提出し、その要因を分析して改善計画を立てることとする。

さらに、一月当たり80時間を超えた職員に対しては産業医による健康面談を実施し、職員の健康確保に努める。

イ 「ゆう活・あさ活」の推進

定時退庁による健康増進と時間外勤務の縮減、業務効率化による働き方の見直しを図る。

～「ゆう活・あさ活」とは～

午前8時30分から午後5時15分までの執務時間は変更せず、公務に支障のない範囲で、勤務時間を30分単位で最大2時間早める割振りや2時間遅くする割振りが可能であり、通年で実施している。柔軟な働き方を可能にすることで、生産性向上や業務効率化を推進し、職員の健康増進や時間外勤務の縮減を図る。

ウ ノー残業デーの継続・徹底

週2日のノー残業デーを継続及び徹底していくことで、職員のワーク・ライフ・バランスやタイムマネジメント意識の向上を図る。

エ 業務改善研修の実施

仕事のやり方を見直すことを目的に、業務効率化につながるタイムマネジメント研修等を開催し、業務改善に努める。

(3) 男性職員の育児休業の取得率の向上

ア 育児休業制度及び出産に伴う特別休暇制度の周知・取得促進

育児休業等に関する資料を整備し、制度を利用しやすい環境づくりに努める。

また、配偶者の出産に伴う申請書類や扶養申請書類を人事課に提出する男性職員や、希望者に対して育児休業制度や男性職員の配偶者出産休暇(3日)及び育児参加のための休暇(5日)制度について説明を実施する。

イ 管理職の育児に対する環境づくり

管理職は、所属の男性職員が育児休業を取りやすい職場環境の醸成に努める。

(4) 職員1人当たりの年次有給休暇の取得日数の向上

ア 夏季特別休暇期間(7月から9月まで)において、3日間の特別休暇と合わせて10日間を取得目標とするように庁内周知を行う。

イ 年度当初、各課に年次有給休暇の取得目標の設定を依頼し、所属長を中心に計画的な取得を促す。