

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

桜井市長
桜井市議会議長
桜井市教育委員会
桜井市選挙管理委員会
桜井市代表監査委員会
桜井市農業委員会
桜井市公平委員会
桜井市上下水道事業

この「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、特定事業主である桜井市長、桜井市議会議長、桜井市教育委員会、桜井市選挙管理委員会、桜井市代表監査委員、桜井市農業委員会、桜井市公平委員会、桜井市上下水道事業が共同で策定したものです。

なお、本計画は、平成28年度を始期とする行動計画の実施状況の把握と見直しを行い、令和3年度を始期として策定し、引き続き推進することとします。

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の整備等

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、桜井市女性職員活躍推進委員会を設置し、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ます。

なお、事務局を市長公室人事課に設置します。

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条に基づき、本市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。この課題分析の結果を踏まえ、本市女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

なお、本市では各特定事業主における職員の人事管理を市長部局にて一括して行っているため、前述の状況把握及び分析についてもこれを一体的に行い、桜井市女性職員活躍推進行動計画策定委員会において改善の必要があると判断された項目に関しては、それぞれ計画期間の終期における数値目標を設定しました。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

①現状

※単位：人

	平成29年度	平成30年度	令和元年度
採用人数	31	18	4
内、女性人数	10	10	2
女性割合(%)	32.3	55.6	50

過去3年間の実績をみると、採用者に占める女性の割合は大きく変動している。女性の割合は採用職種の違いにも影響されるが、採用割合を増やすには女性の受験者数を増やす必要がある。

②目標

令和7年度までに、採用者の女性割合を採用職種による男女比の影響もあるが、引き続き

50%にする。

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異

①現状

※単位：年

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
男性継続年数	17.2	16.8	16.8
女性継続年数	17.1	16.9	16.9
差異(年)	0.1	△0.1	△0.1

近年の実績からは、継続勤務年数における男女間の差異はほぼ無いといえる。今後もこの状態を維持できるよう女性職員の働きやすい職場づくりに努めることとする。

(3) 職員1人当たり1ヶ月の平均時間外勤務時間

①現状

※単位：時間

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
男性	14.1	12.9	10.4
女性	7.1	6.1	5.5
男女平均	11.2	10.0	8.2
45時間以上超勤の男性人数(人)	62	51	33
45時間以上超勤の女性人数(人)	20	16	14

職員数を削減してきた中において制度改正や行政ニーズの多様化によって職員一人ひとりの業務量が増加しているが、平成30年度からは時間外勤務時間を人事評価の目標に設定して管理、縮減に努め、近年減少傾向にある。また、令和元年度からは上限時間を超える場合は他律的業務部署として申し出を人事課に行うものとしている。今後も、職員のワーク・ライフ・バランスを推進するために取り組みを行う必要がある。

②目標

令和7年度までの目標として、職員1人当たり1ヶ月の平均時間外勤務時間を8時間以下にする。

(4) 管理的地位にある職員(課長級以上)に占める女性職員の割合

①現状

※単位：人

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
全体	53	53	52
女性	7	7	7
女性職員の割合(%)	13.2	13.2	13.5

過去3年間の実績をみると、管理的地位にある女性職員の割合は、13%前後となっている。

今後も女性職員の活躍の推進を図り積極的に女性職員の登用を図る。

②目標

令和7年度までに管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を20%以上にする。

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

①現状

※単位：%

	平成29年度	平成30年度	令和元年度
部長・次長	15.4	15.4	23.1
課長	12.5	12.5	10.3
主幹 副主幹	54.7	40.0	39.3
係長 相当職	64.9	75.0	80.4
合計	45.6	42.1	45.0

過去3年間の実績をみると、役職に占める女性職員の割合は、45%前後で推移している。今後も女性職員の活躍の推進を図り、積極的に女性職員の登用を図る。

※係長相当職には主査を含む。

②目標

令和7年度までに、係長相当職以上の女性職員の割合を45%以上保持できるよう努める。

(6) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

①現状

※単位：%

	平成29年度	平成30年度	令和元年度
男性	8.3	8.3	11.1
女性	100	100	100

令和元年度における取得期間の分布状況

【男性職員】

- ・一年未満：100% ・一年以上一年半未満：0%
- ・一年半以上二年未満：0% ・二年以上：0%

【女性職員】

- ・一年未満：0% ・一年以上一年半未満：40%
- ・一年半以上二年未満：20% ・二年以上：40%

過去3年間の実績をみると、女性職員の育児休業取得率は100%であるが、男性職員の育児休

業取得者はかなり低い状況である。女性職員に関しては今後も 100%を維持するとともに、育児の男女共同参画の観点からも男性職員も育児休業を取得できる職場風土をつくることとする。

(7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇のための平均取得日数及び取得率

①現状

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
配偶者出産休暇 ※3日間付与	2.6日	2.8日	2.5日
育児参加休暇 ※5日間付与	3.4日	2.2日	4.2日
5日以上の取得率 (両休暇合計)	50.0%	50.0%	66.7%

【配偶者出産休暇】配偶者の出産に伴う入退院時に取得できる休暇

【育児参加休暇】配偶者の産前産後に小学校就学前の上の子を養育するために取得できる休暇

過去3年間の実績をみると、配偶者出産休暇は横ばい、育児参加休暇は年度によりばらつきがあるものの3日前後で推移している。女性の活躍を推進するためには男性が積極的に育児に参加する職場風土を作る必要がある。

②目標

令和7年度までの平均取得日数に関する目標として、両休暇合計5日以上の取得率100%を目指します。

(8) 職員に占める女性職員の割合

①現状

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
職員数	481人	482人	479人
内、女性人数	194人	195人	199人
女性割合	40.3%	40.5%	41.5%

過去3年間の実績をみると、女性職員の割合は、概ね40%で推移している。今後も女性職員の採用を積極的に行い、職員に占める女性職員の割合を45%以上となるよう努める。

(9) 年次休暇等の平均取得日数

①現状

※単位：日

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
男性	8.8	8.8	9.8
女性	9.0	9.0	8.8

過去3年間の実績をみると、男女とも年次休暇の取得日数は9日前後で横ばいにある。増加傾向にならないのは職員一人ひとりの業務量が増加していることが影響しているものと考えられ

るが、職員のワーク・ライフ・バランスを推進するため改善が必要である。

②目標

令和7年度までに職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数を10日以上にする。

(10) セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況

近年においてはセクシャル・ハラスメント等の相談事例はないが、今後もセクシャル・ハラスメントを始めとするあらゆるハラスメントが無い状態を維持するべく、男女がともに働きやすく、活力のある職場づくりを目指すこととする。

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等

各特定事業主は、3で掲げた数値目標を達成するため次に掲げる取組を実践します。

(1) 【3- (1) 採用職員に占める女性割合の関係】

高校、短期大学、大学、大学院及び各種学校に対し、女性が応募しやすいように積極的に採用試験実施の広報活動を行います。

(2) 【3- (3) 職員の時間外勤務時間の関係】

計画期間中、更なるノー残業デイの徹底を図るとともに、人事評価における管理を行い、時間外勤務を縮減します。

(3) 【3- (4) 課長級以上の管理職に占める女性職員の割合の関係】

【3- (5) 係長級以上の職に占める女性職員の割合の関係】

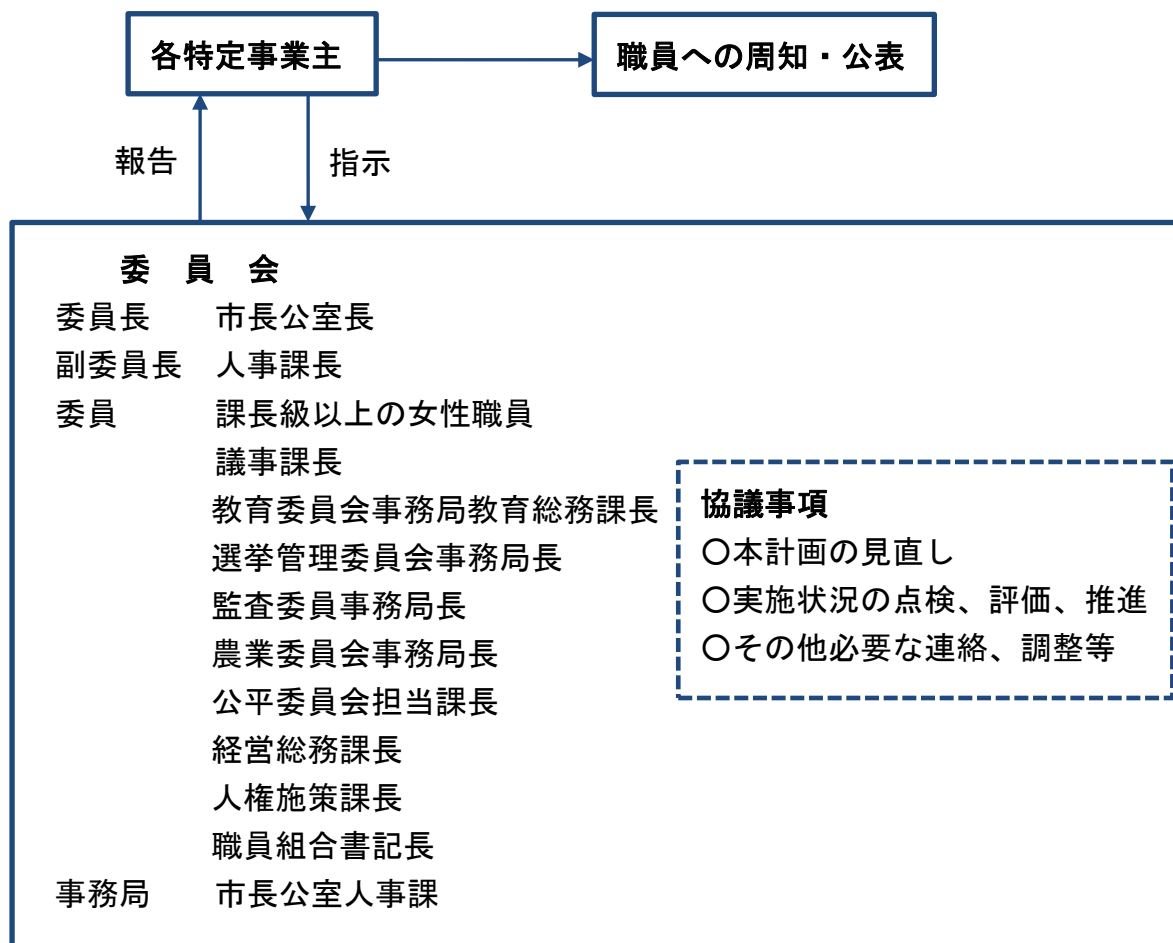
【3- (7) 男性職員の配偶者出産・育児参加休暇取得日数及び取得率の関係】

- ① 計画期間中、女性職員のみを対象としたキャリア形成・キャリアアップをテーマとした研修を開催し女性職員の昇格意欲の向上を図ります。
- ② 計画期間中、男性職員のみを対象としたイクメン関係のセミナー等を開催し、男性職員の育児参画への意識改革、また女性職員の仕事と家庭（育児）の両立を促進するべく職場の風土づくりに向けての意識改革を図ります。

●各特定事業主と対象となる職員

特定事業主	本計画の対象となる職員
桜井市長	桜井市長が任命する職員
桜井市議会議長	桜井市議会議長が任命する職員
桜井市教育委員会	桜井市教育委員会が任命する職員
桜井市選挙管理委員会	桜井市選挙管理委員会が任命する職員
桜井市代表監査委員	桜井市代表監査委員が任命する職員
桜井市公平委員会	桜井市公平委員会が任命する職員
桜井市農業委員会	桜井市農業委員会が任命する職員
桜井市上下水道事業	桜井市上下水道事業が任命する職員

●桜井市女性職員活躍推進委員会の体制



(参考) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

第三節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第二十一条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績