

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律にかか

太田市特定事業主行動計画

後期（令和3年度～令和7年度）

令和3年4月

太 田 市

太 田 市 長

太 田 市 消 防 長

太 田 市 教 育 委 員 会

太 田 市 議 会 議 長

太 田 市 選 挙 管 理 委 員 会

太 田 市 監 査 委 員

太 田 市 公 平 委 員 会

太 田 市 農 業 委 員 会

太田市固定資産評価審査委員会

- 1 はじめに
 - (1) 目的
 - (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
- 2 女性職員の活躍推進に向けた数値目標
- 3 目標を達成するための取組
 - (1) 課長以上の職位に占める女性職員の割合
 - (2) 消防職において採用した職員のうち女性職員の割合
 - (3) 職員一人当たりの超過勤務時間
 - (4) 男性職員の育児休業の取得率
- 4 実施状況等の公表

1 はじめに

(1)目的

平成27年9月に、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現するために、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」といいます。）が公布されました。この法律において、地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならないと定められているとともに、事業主としてその雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施することに努めるよう求められています。

本市は、平成17年3月28日に旧の太田市、尾島町、新田町、藪塚本町の合併により誕生して以来、10年間で太田市定員適正化計画による400人の職員削減を行い、行政改革に率先して取り組んできたところですが、太田市がより一層飛躍するために、法律の趣旨はもとより、女性職員が能力を十二分に発揮し、その個性を輝かせ、さらなる活躍を推進するために女性活躍推進法第19条の規定に基づき、特定事業主行動計画を策定します。

(2)計画期間

女性活躍推進法は、令和8年3月31日までの時限法です。本計画においては、計画に実効性をもたせるため、令和3年4月1日から令和8年3月31日までを後期計画期間として取り組みます。

(3)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、太田市特定事業主行動計画策定・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ます。

2 女性職員の活躍推進に向けた数値目標

女性活躍推進法第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）第2条に基づき、行政職、消防職などの区分に応じて、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。その結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定することとします。

なお、この目標は、本市における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、最も大きな課題と考えられるものから順に掲げるものとします。

(1) 課長以上の職位に占める女性職員の割合

できるだけ早期に、課長以上の職位に占める女性職員の割合について20%以上を目指します。

(2) 消防職において採用した職員に占める女性職員の割合

令和7年度までの5年間で、消防職において採用した職員のうち女性職員の割合を10%以上にします。

(3) 職員一人当たりの超過勤務時間

令和7年度までに、常勤職員（消防本部において交替勤務がある所属の職員を除く）の平均超過勤務時間（振替を除く）を平成30年度の実績（月7.8時間）から1割以上縮減し、月7時間以下にします。

(4) 男性職員の育児休業の取得率

令和7年度までに、男性職員の育児休業の取得率を13%以上にします。

※育児休業 … 3歳に満たない子を養育するため、その子が3歳に達する日（誕生日の前日）までの間、任命権者の承認を受けて休業できる制度

3 目標を達成するための取組

前項で掲げた女性職員の活躍の推進に向けた目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施するものとします。

(1)課長以上の職位に占める女性職員の割合

目標：できるだけ早期に、課長以上の職位に占める女性職員の割合について20%以上を目指します。

<取組内容>

- ①女性職員を多様なポストに積極的に配置します。
- ②係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行います。
- ③女性職員を対象とする研修や外部研修(自治大学校、市町村アカデミー等)への派遣をより積極的に行います。
- ④女性職員に対して多様なロールモデル・キャリアパス事例の紹介を行います。
- ⑤人事評価制度を通じて、管理監督者によるキャリア支援を積極的に行います。

(2)消防職において採用した職員に占める女性職員の割合

目標：令和7年度までの5年間で、消防職において採用した職員のうち女性職員の割合を10%以上にします。

<取組内容>

- ①女性職員による採用説明会を実施します。
- 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。

(3)職員一人当たりの超過勤務時間

目標：令和7年度までに、常勤職員（消防本部において交替勤務がある所属の職員を除く）の平均超過勤務時間（振替を除く）を平成30年度の実績（月7.8時間）から1割以上縮減し、月7時間以下にします。

<取組内容>

- ①年次有給休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図ります。
- ②定時退庁日における定時退庁を徹底するとともに、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨します。
- ③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（スクラップアンドビルド、タイムマネジメントなど）や良好な職場づくりを行うための取り組みを推進します。
- ④時間当たりの生産性やワークライフバランスを考慮した人事評価を実施します。
- ⑤あさ活・ゆう活（早出・遅出勤務）制度の導入により、定時退庁による時間外勤務の縮減や業務の効率化を図り、ワークライフバランスを推進します。

(4)男性職員の育児休業の取得率

目標：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13%以上とします。

<取組内容>

- ①職員に対して育児のための両立支援ガイドを再度周知するとともに、職員のライフステージにあわせて案内を行います。
- ②男性の育児参加のための休暇取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施します。
- ③育児休業中の職員に対して関連する業務情報を提供します。

4 実施状況等の公表

本計画の実施状況及び女性の職業選択に資する情報について、各年度において、庁内電子掲示板及び市ホームページ上等において公表を行うものとします。

制定・改廃履歴表

版数	制定・改廃年月日	改訂ページ	改訂内容
第1版	H28.4.1		新規制定
第2版	R1.7.24	3・5	1 太田市特定事業主行動計画の目標 変更に伴う変更
第3版	R3.4.1	2～5	1 後期行動計画期間の開始に伴う目 標の変更及び字句等の修正