

# 第2期滝沢市女性活躍推進 特定事業主行動計画

令和3年3月

滝 沢 市

[ 目 次 ]

1	はじめに	1
2	計画期間	2
3	計画の策定者	2
4	実施状況の把握及び公表	2
5	現状と課題（第1期計画のふりかえり）	3
6	数値目標	7
7	取組の基本方針	8
8	取組内容	9

## 1 はじめに

女性の職業生活における活躍を推進するためには、活躍の場の提供主体である職場において、「職業生活に関する機会の提供」と「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」の両側面から、積極的かつ主体的な取組が実施されることが不可欠です。

一般的に民間企業・公務を問わず、子育てや介護などの支援制度の利用が女性職員に偏り、男性職員の利用が低い傾向にあります。この背景には、男性が家庭生活のために仕事を抑制することが受け入れられにくい職場風土や性別役割分担意識があることなどが考えられます。

これらのことが結果として、女性の職業選択の機会を制約したり、女性職員の昇任や登用の意欲が阻害されたりすることにつながります。

本市では、平成28年度から令和2年度までの5年間を計画期間とする「滝沢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「第1期計画」という。）を策定し、女性職員の活躍の推進に取り組んでまいりました。この間、出産や育児に関する制度の周知、働き方改革の推進、ハラスメント対策などに着手し、組織全体の意識転換を図ってまいりました。

この度、第1期計画の取組内容の検証と現状の把握を行い、一層の充実を図るため「第2期滝沢市女性活躍推進特定事業主行動計画」（以下「本計画」という。）を策定しました。本計画により、本市の女性職員の職業生活における活躍に向けて、採用から配置・育成、妊娠・出産・子育て期を通じた継続就業、登用に至るまでの各段階における課題を解決し、全ての職員が能力を有効に発揮できるよう、働きやすい職場づくりを目指した取組を推進してまいります。

令和3年3月

滝沢市長  
滝沢市議会議長  
滝沢市教育委員会  
滝沢市代表監査委員  
滝沢市農業委員会  
滝沢市選挙管理委員会  
滝沢市上下水道事業管理者の権限を行う滝沢市長

## 2 計画期間

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」という。）は、平成28年4月1日から10年間の時限立法として整備され、地方公共団体は、特定事業主として特定事業主行動計画を策定・公表しています。

本計画の計画期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

年度	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
計画	第1期					第2期（本計画）				

## 3 計画の策定者

本計画は、滝沢市長、滝沢市議会議長、滝沢市教育委員会、滝沢市代表監査委員、滝沢市農業委員会、滝沢市選挙管理委員会及び滝沢市上下水道事業管理者の権限を行う滝沢市長の連名により策定します。

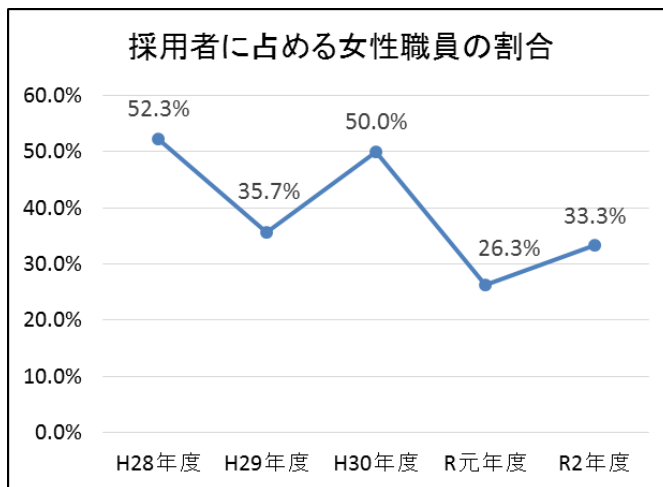
## 4 実施状況の把握及び公表

取組内容について計画期間の年度ごとに取りまとめ、本計画に基づく取組の実施状況の公表（女性活躍推進法第19条第6項）及び女性の職業選択に資する情報の公表（同第21条）を行います。



## 5 現状と課題（第1期計画のふりかえり）

### （1）採用に関すること



※各年度4月1日付け新採用職員

職員の採用は、競争試験の結果によるため、年度によって採用者の女性職員の比率は変動しますが、採用者に占める女性職員の割合は第1期計画期間の平均で約4割となっています。採用試験受験者の女性の割合についても同様です。

今後も、男女問わず採用試験の応募者を増やすため、大学等が主催する企業説明会への積極的な参加が必要です。

#### [参考]

#### ～たきざわ輝きプラン2（滝沢市男女共同参画計画）から見えること～

審議会等における  
女性委員の登用率

**23.1%** ※1

地域活動（自治会等）の  
役員に占める女性の割合

**27.1%** ※1

男性は育児休暇を  
利用しづらい

**53.7%** ※2

固定的な性別役割分担意識  
の考え方に同感できない

**46.8%** ※2

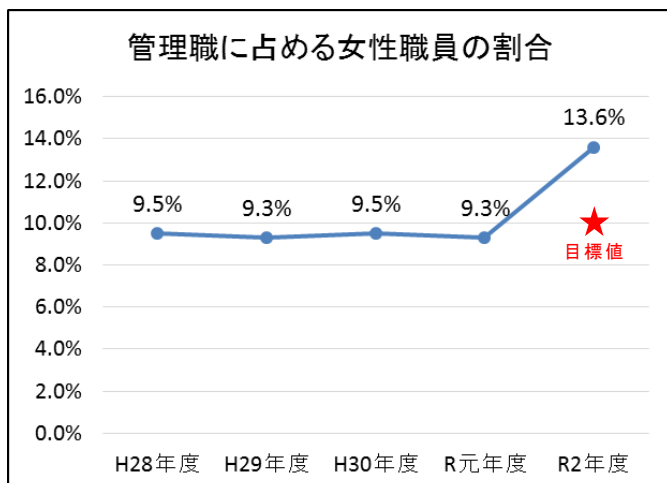
産休や育休を取る女性への評価が低い

**ある 20.7%      ない 47.6%** ※2

※1 令和2年4月1日現在（令和4年度目標値30.0%）

※2 平成26年度滝沢市男女共同参画社会づくりのための意識調査

(2) 女性職員の登用に関すること

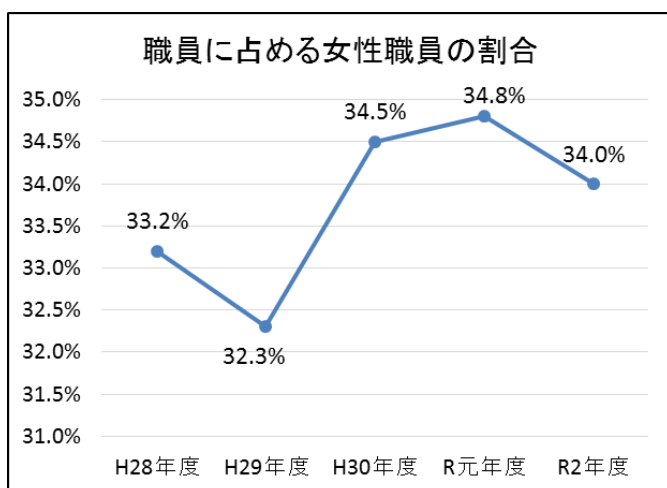


〔目標値〕  
10%以上  
↓  
〔実績値〕  
13.6%

※各年度4月1日現在

管理職（課長級以上）の女性職員の割合は、令和2年度に13.6%（6人）となり、目標を達成しました。

国の第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）では、市町村職員の課長相当職に占める女性職員の割合を令和7年までに22%とする成果目標を設定しています。職員の昇任は、人事評価などの成績に基づき公正に行われることが基本ですが、女性職員のキャリア形成を支援していくことが重要です。



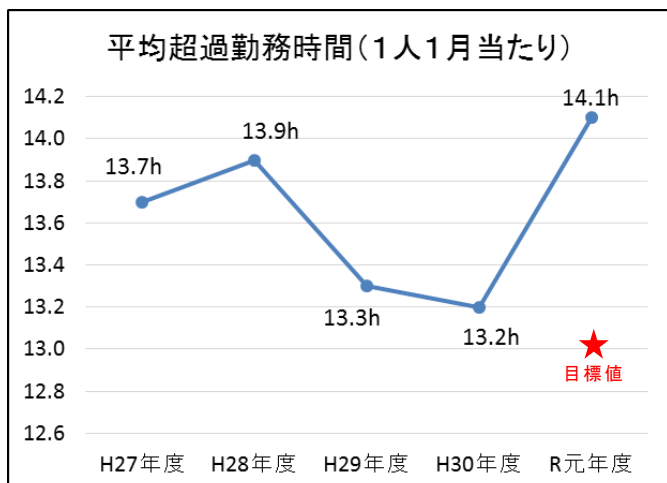
※各年度4月1日現在

正規職員のうち、女性職員の割合は、約1/3となっています。

また、非常勤職員については、8割以上が女性職員であり、女性の職業生活の機会を提供している状況です。

令和2年度からの会計年度任用職員制度の導入に合わせて、当該職員の特別休暇や育児休業を充実させたことから、仕事と家庭の両立のため、休暇制度の周知と利用促進を図る必要があります。

(3) 長時間勤務の是正に関すること

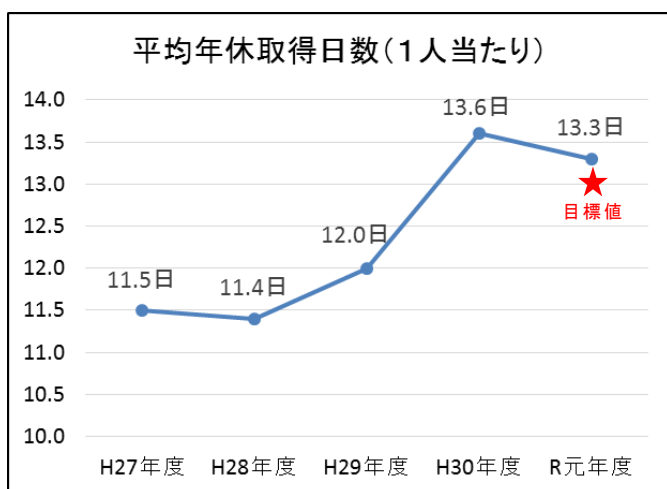


〔目標値〕  
13.0h以下  
↓  
〔実績値〕  
14.1h

第1期計画期間中に目標を達成することはできませんでした。

全庁で業務改善に取り組んでいますが、法改正や新制度開始に伴う事務、災害対応などが超過勤務時間の増加要因のひとつになっています。

今後も職員の勤務時間の管理を行い、毎週金曜日の「ノー残業デー」を継続しながら、超過勤務時間の縮減を目指します。

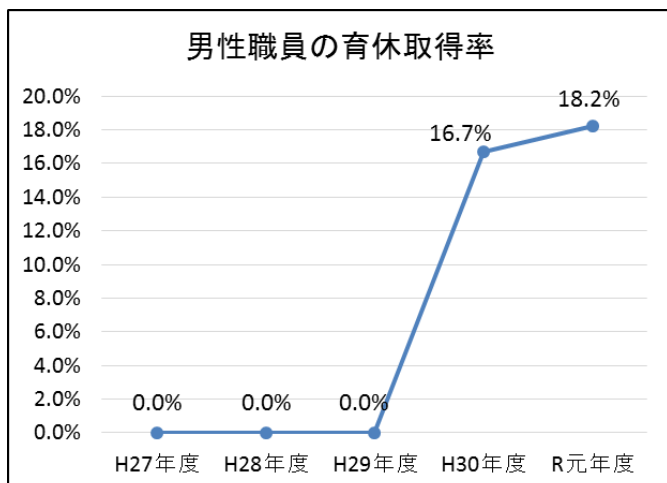


〔目標値〕  
13.0日以上  
↓  
〔実績値〕  
13.3日

年休取得日数は、年々増加傾向にあり、最終年度の実績は13.3日で目標を達成しました。

令和元年度から、10日以上年休を付与されている職員について、5日以上年休を取得する仕組みを設けたことから、休暇を取りやすい環境の整備につながっています。

(4) 仕事と家庭の両立に関すること

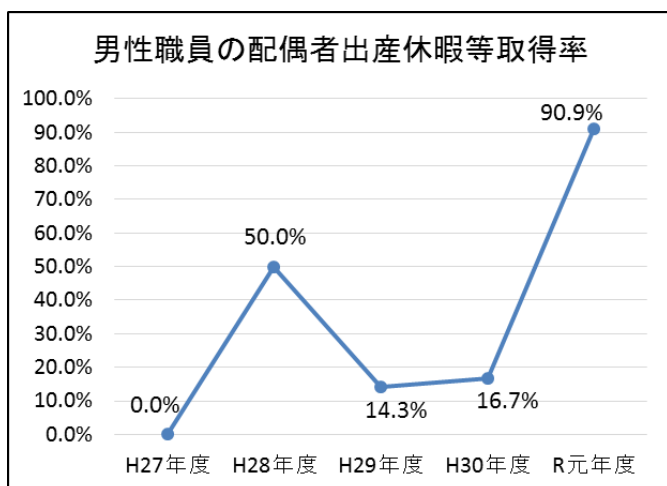


※各年度中に新たに育児休業を取得した職員数の割合

平成30年度に「出産・育児ガイドブック」を策定し、職員への周知を図った結果、男性職員・女性職員ともに休暇等の制度の利用者が増加しました。特に、女性職員の育休取得率は100%を維持しています。

近年の男性職員の育休取得率は、全国の男性地方公務員の育休取得率（平成30年度実績5.6%、令和元年度実績8.0%）を上回っています。

第5次男女共同参画基本計画では、地方公務員の男性の育児休業取得率について、令和7年までに30%とする成果目標を設定していることから、職場全体で子育て中の職員への一層の支援が必要です。



※各年度中に新たに休暇を取得した職員数の割合

〔参考〕	
「男の産休」を5日以上取得した職員数の割合	
平成30年度	16.7%
令和元年度	18.2%

配偶者の出産に伴う休暇（2日）又は育児参加のための休暇（5日）、いわゆる「男の産休」についても取得が進んでいます。

「男の産休」は、男性が子育てに能動的に関わる契機となるほか、柔軟な働き方に対する周囲の理解を深めることにつながるため、全ての男性職員が5日以上の休暇を取得できるよう、制度の周知と職場環境の整備を進めていきます。



## 6 数値目標

「5 現状と課題（第1期計画のふりかえり）」及び本市の実態を踏まえ、次のとおり数値目標を設定します。

状況区分	目標No.	項目	目標値 (令和7年度)	基準値 (令和2年度)
職業生活における機会の提供	1	管理職に占める女性職員の割合	20%以上	13.6% (令和2年4月1日)
職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備	2	平均超過勤務時間 ※1人当たり1月当たり ※管理職以外	13.0時間以下	14.1時間 (令和元年度実績)
	3	平均年休取得日数 ※1人当たり ※20日以上年休を付与された職員	15日以上	13.3日 (令和元年度実績)



## 7 取組の基本方針

本計画では、次の3点を基本方針としてそれぞれの取組を実施し、数値目標の達成を目指します。

### (1) 長時間勤務の是正などの働き方改革

長時間勤務の常態化は、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、昇任・登用への阻害要因や固定的な性別役割分担意識の是認などにつながりうることから、働き方改革を推進することで改善を目指します。

### (2) 性別に関わりない職務の機会付与と適正な評価に基づく登用

女性職員の仕事への意欲とキャリア形成の支援を図るに当たり、出産・子育て期に入る以前から、女性職員がやりがいを感じられる職務経験を重ねられるよう取り組むことが重要です。この経験により、育児休業等を経ても、仕事への高い意欲を保ったまま仕事に復帰ができることとなります。

また、職場においては、家庭生活との両立ができる環境を整え、復帰後の柔軟な働き方を支援することも必要です。

### (3) 男性の家庭生活（家事・育児等）への参加促進

男性が一定期間、家事や育児に携わることは、その本人にとって有意義な体験であるだけでなく、職場においても、共働き世帯が増加する中で、働き方改革の推進や育児等の家庭生活に理解のある職場風土の醸成などに好影響を及ぼすものであり、女性のみの問題と捉えられがちな、出産・育児・介護等に対する理解を深めることとなります。

これまでの慣行や前例にとらわれず柔軟な働き方を支援することは、全ての職員にとっても自身のキャリア形成を考える上で必要なことであり、ひいては人材の確保と持続可能な組織経営につながるものです。

## 8 取組内容

### (1) 長時間勤務の是正などの働き方改革

内 容	関連目標No.		
	1	2	3
<b>働きやすい環境づくり</b> ○毎週金曜日の「ノー残業デー」を継続実施し、心身のリフレッシュのためにも定時退庁を促します。 ○超過勤務が生じないように、午後4時以降の会議の開催を原則禁止とします。 ○10日以上の子休を付与されている職員について、5日以上の計画的な子休の取得を促進します。 ○所属長を中心に業務改善を図るとともに、職員が互いにフォローし合える体制づくりを進めます。		○	○
<b>柔軟な働き方の制度化</b> ○在宅勤務、テレワーク、サテライトオフィス等の導入に向けた検討を行います。		○	○
<b>会計年度任用職員の休暇制度の充実</b> ○会計年度任用職員の特別子休、育児休業等の制度を分かりやすく周知し、常勤・非常勤に関わらず働きやすい職場環境を提供します。			○

### (2) 性別に関わりない職務の機会付与と適正な評価に基づく登用

内 容	関連目標No.		
	1	2	3
<b>人事評価制度の適正運用</b> ○人事評価の面談時を活用して、所属長による適切な指導・助言を行うとともに、自身のキャリアプランを考える機会を設けます。 ○令和3年度から人事評価結果の昇給・昇格への反映を開始します。 ○昇給・昇格の適正な在り方を検討します。	○		
<b>職務経験と意欲の向上</b> ○ジョブローテーションにより多様な業務を経験させ、将来に向けたキャリア形成を支援します。 ○「滝沢市人材育成基本方針」に基づき、職位に応じた能力開発を行います。	○		

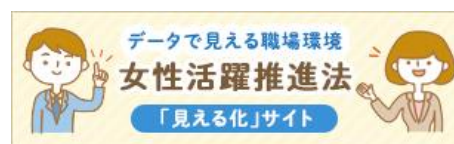
(3) 男性の家庭生活（家事・育児等）への参加促進

内 容	関連目標No.		
	1	2	3
<p><b>仕事と家庭の両立支援</b></p> <p>○男性職員・女性職員ともに利用できる制度を分かりやすくまとめた「出産・育児ガイドブック」を充実させ、休暇等の制度の利用促進を図ります。</p> <p>○職員研修などで情報提供を行い、仕事と家庭の両立に対する理解を深めます。</p>	○	○	○
<p><b>ハラスメントの防止</b></p> <p>○マタニティハラスメントを始めとする様々なハラスメントを防止するため、相談窓口の周知と「ハラスメント対策ガイドブック」を活用した職員研修を継続して実施します。</p> <p>○固定的な性別役割分担意識を無くすため、正しい知識を持てるよう意識啓発を行います。</p> <p>○管理職が率先して、ハラスメント防止のメッセージを発信します。</p>	○	○	○
<p><b>地域活動への参加促進</b></p> <p>○家事や育児だけではなく、ワーク・ライフ・バランスの実践に理解のある職場風土を形成するため、職員の地域活動や社会貢献活動への参加を促進します。</p>	○	○	○

[参考]

- データで見える職場環境  
女性活躍推進法「見える化」サイト  
(国・地方公共団体の取組)

[https://www.gender.go.jp/policy/suishin\\_law/](https://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/)



- 女性の活躍推進企業データベース  
(民間企業の取組)

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

