

女性活躍推進法に基づく
第2期御所市特定事業主行動計画



御 所 市

御所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

御所市長
御所市議会議長
御所市教育委員会
御所市選挙管理委員会
御所市代表監査委員
御所市農業委員会
御所市水道事業管理者

御所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19条に基づき、御所市長、御所市議会議長、御所市教育委員会、御所市選挙管理委員会、御所市代表監査委員、御所市農業委員会、御所市水道事業管理者が策定する特定事業主行動計画です。

なお、本計画は、平成28年度を始期とする前期行動計画の実施状況の把握と見直しを行い、令和3年度を始期として第2期行動計画を策定し、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. 計画の推進体制

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、総務部人事課を中心として、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・評価等について関係部署と協議を行うこととしています。

3. 前期計画における数値目標の達成状況

目標項目	前期計画目標値	実績公表値	前期計画目標値の達成状況
新規採用職員に占める 女性職員の割合	40% (3か年平均)	56.3% (計画当初から18.2%上昇)	達成
管理職に占める 女性職員の割合	30%	22.9% (計画当初から0.5%上昇)	未達成
男性の育児休業取得者	2人 (H28~R2間)	2人 (計画当初0人)	達成
年間年次有給休暇取得日数	10日	9.9日 (計画当初から2.9日上昇)	未達成

4. 第2期計画における数値目標の設定

前期計画の数値目標のうち、達成した項目については削除し、未達成の項目は目標値を前期計画のままで残し、達成に向けて引き続き取り組みます。また、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再度分析を行い、新たな2項目を追加し、第2期計画の数値目標として定めます。

- ① 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、30%以上にします。
- ② 令和7年度までに、一人当たりの年次有給休暇の取得日数を10日以上にします。
- ③ 令和7年度までに、男性職員の妻の出産休暇及び育児参加のための休暇の両休暇合計5日以上取得率を100%にします。

[令和2年度実績] 対象者6名 5日以上取得率50%

合計取得日数	0日	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日
人数	2	0	1	0	0	0	1	2

- ④ 令和7年度までに月平均超過勤務時間を月平均10時間以内にします。

[令和2年度実績] 対象者272名（係長級以下） 月平均12.6時間

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	平均
平均超過勤務時間	20.7	17.8	12.4	13.4	11.2	10.1	11.2	11.8	8.3	9.4	12.1	13.2	12.6

5. 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

4. 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します。

- ① 配属する職務分野に偏りが無いよう配慮し、適材適所の人事配置に努めます。また、男女間に差をつけることなく、リーダーシップやマネジメントの手法を身に付けることを目的とした研修の実施や、外部研修（自治大・大学校、市町村アカデミー等）に積極的に派遣します。
- ② 年次有給休暇の取得を促進するため、職務遂行体制や業務配分の見直しを行うとともに、職員の年次有給休暇に対する意識の改革を図り、計画的な年次有給休暇の取得、特に所属長が率先して年次有給休暇を取得するよう促すなど、年次有給休暇を取りやすい環境づくりに努めます。
- ③ 男女ともに安心して育児・介護と仕事の両立ができるよう、各種制度が利用しやすい職場づくりに努めます。また、男性職員に対し、配偶者が出産する場合に与えられる特別休暇について周知徹底を図るとともに、取得を促します。
- ④ 職員の家庭や健康のため、水曜日のノー残業デー実施の徹底を図るとともに、効率的な業務運営に向けて取られた行動については、人事評価において適切に評価します。
- ⑤ 前期目標で達成した、新規採用職員における女性割合については、男女ともに活躍できる場であることをホームページやSNSを利用してPRを行います。また、男性の育児休業取得については、制度の周知徹底に努め、男性職員も育児休業を取得しやすい職場づくりに努めます。

以上