

女性活躍推進法に基づく
蓮田市特定事業主行動計画
(改訂版)

令和3年3月

蓮 田 市 長
蓮 田 市 議 会 議 長
蓮田市代表監査委員
蓮田市選挙管理委員会
蓮田市公平委員会
蓮田市教育委員会
蓮 田 市 消 防 長
蓮田市農業委員会

第 1 総論

1 計画策定の背景・目的

平成 27 年 8 月、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、豊かで活力ある社会を実現することを目的として「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「法」という。）」が制定されました。計画期間は平成 28 年 4 月から令和 8 年 3 月までの 10 年間となっています。

この法の施行に伴い、蓮田市では、平成 28 年 3 月に「蓮田市特定事業主行動計画」を策定し、平成 28 年度から令和 2 年度までの 5 年間にわたり、女性職員の育成や活躍に向けた取組を推進してきました。令和 2 年度末で計画期間が終了することから、引き続き、女性活躍推進に関する「蓮田市特定事業主行動計画（改訂版）」を策定し、女性職員の一層の活躍を推進していきます。

本計画は、法第 19 条に基づき、蓮田市長、蓮田市議会議長、蓮田市代表監査委員、蓮田市選挙管理委員会、蓮田市公平委員会、蓮田市教育委員会、蓮田市消防長、蓮田市農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

2 計画期間

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。

事業主行動計画策定指針（抜粋）

三 行動計画の策定

(2) 計画期間の決定

法は令和 7 年度までの時限立法である。このため、行動計画の計画期間の決定に際しては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、平成 28 年度から令和 7 年度までの 10 年間で、各事業主の実情に応じておおむね 2 年間から 5 年間程度に区切ることとするとともに、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行っていくことが望ましい。

3 計画の推進

蓮田市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うこととします。

事業主行動計画策定指針（抜粋）

一 女性の活躍推進に向けた体制整備

(1) 女性の活躍推進に向けた組織のトップの関与・組織体制の整備等

女性の活躍推進に向けた取組は、多様な職務機会や必要な研修機会の付与等の計画的育成・キャリア形成支援や、長時間勤務の是正、職場風土改革など、組織全体で継続的に取り組む必要のあるものが多く、これらの取組を効果的に行うためには、組織全体の理解の下に進めることが重要である。このため、まず、組織のトップ自らが、組織経営戦略としても女性活躍が重要であるという問題意識を持って、組織全体で女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、強いメッセージを発信することによりリーダーシップを持って取り組んでいくことが重要である。

第2 現状の把握

1 現状の把握

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（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、改善すべき現状について分析を行います。

内閣府令第2条に基づき把握する項目

- (1) 採用した職員（再任用により採用された職員を除く。）に占める女性職員の割合
- (2) 退職（自己都合による退職に限る）した職員の割合の男女の差異及び年齢区別の男女別の割合（職員の平均継続勤務年数の男女の差異をもって、これに代えることも可）
- (3) 管理的地位にある職員とそれ以外の職員それぞれの各月ごとの超過勤務時間及び超過勤務上限を超えた職員数（本庁と本庁以外）
- (4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- (5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率
- (6) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況
- (7) 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率及び取得日数の分布状況
- (8) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

(1) 採用した職員（再任用により採用された職員を除く。）に占める女性職員の割合

（令和2年4月1日採用）

職種	一般事務	保健師	保育士	消防士	計
採用職員数	16人	2人	3人	2人	23人
うち女性職員数	10人	1人	2人	1人	14人
うち女性職員割合	62.5%	50.0%	66.7%	50.0%	60.9%

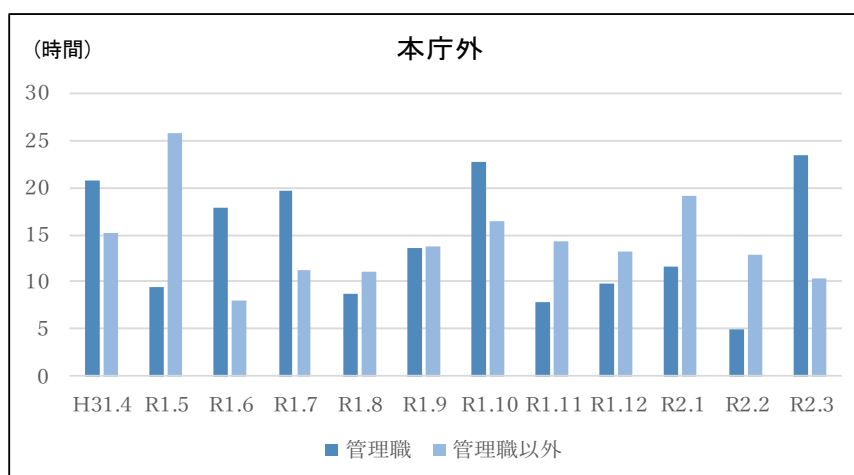
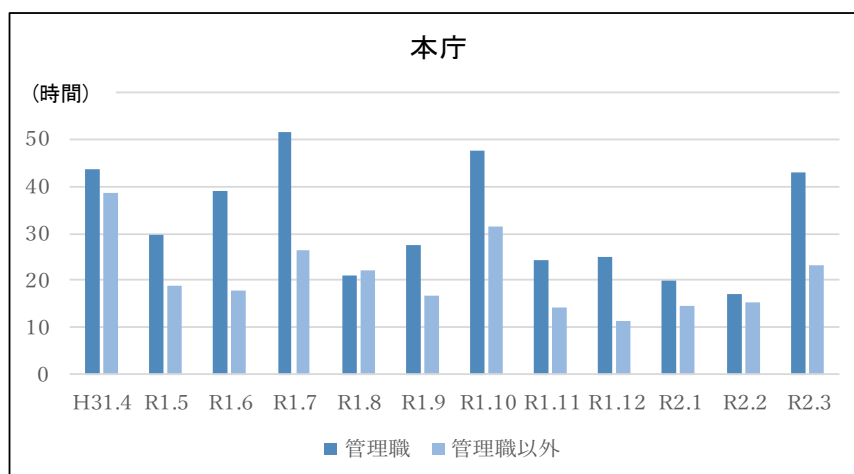
(2) 職員の平均継続勤務年数の男女の差異

（令和2年4月1日現在）

職員全体	男性職員	女性職員
13年 11ヶ月	16年 1ヶ月	10年 8ヶ月

(3) 管理的地位にある職員とそれ以外の職員それぞれの各月ごとの超過勤務時間及び超過勤務上限を超えた職員数（令和元年度実績）

①職員 1 人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて勤務した時間



②超過勤務上限（年360時間）を超えた職員数

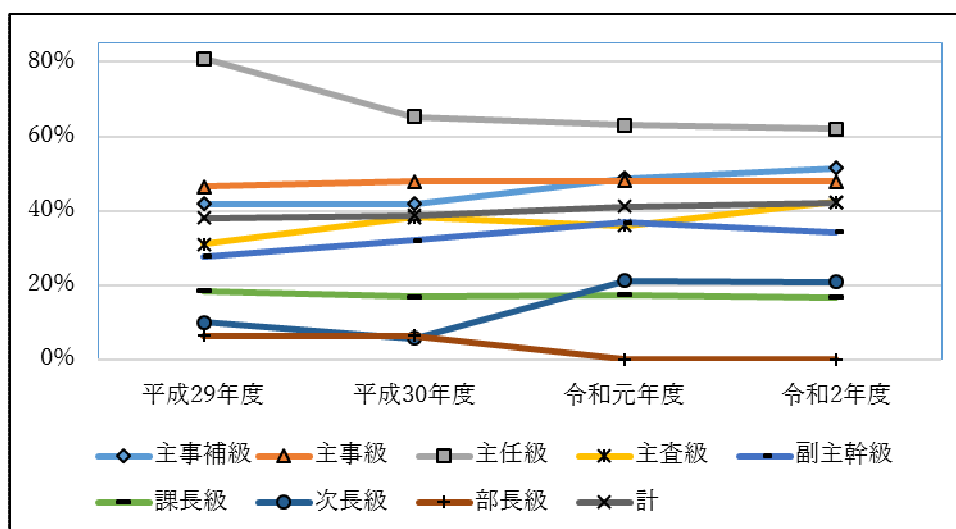
	本庁勤務職員	本庁外勤務職員
管理職	43人	3人
管理職以外	44人	4人

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

(令和2年4月1日現在)

	副主幹級	課長級	次長級	部長級	計
職員数	73人	36人	24人	14人	147人
うち女性職員数	25人	6人	5人	0人	36人
うち女性職員割合	34.2%	16.7%	20.8%	0.0%	24.5%

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（平成29年度～令和2年度）



※各年度4月1日現在。

(6) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

①男女別の育児休業取得率

(令和元年度実績)

育児休業取得率（男性）	育児休業取得率（女性）
0%	100%

②取得期間の状況

(令和元年度実績)

1年未満	1年～1年半未満	1年半～2年未満	2年以上
0%	13.0%	17.4%	69.6%

(7) 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率及び取得日数の分布状況

(平成28年度～令和元年度実績)

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
配偶者出産休暇取得率	83.3%	73.3%	62.5%	61.1%
育児休暇取得率	0%	20.0%	12.5%	33.3%
うち5日以上取得率	0%	6.7%	0%	16.7%

(8) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

蓮田市職員ハラスメントの防止等に関する要綱を整備し、職場におけるハラスメント（セクシャル・ハラスメント、モラル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなど）の防止や問題が生じた場合に適切な対応をするための事項を定めています。

第3 目標と取組み内容

1 目標の設定

内閣府令第2条に基づき把握する項目については、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、改善すべき状況について分析を行った結果を踏まえ、女性職員の活躍を推進するための目標を設定します。

事業主行動計画策定指針（抜粋）

三 行動計画の策定

(3) 数値目標の設定

数値目標の設定の対象については、状況把握・課題分析の結果、事業主にとって課題であると判断されたものに対応すべきであり、当該事業主の実情に応じ、最も大きな課題と考えられるものから優先的に数値目標の設定を行っていくこと、また、できる限り積極的に複数の課題に対応する数値目標の設定を行うことが効果的である。

2 数値目標と取組み内容

(1) 時間外勤務時間の削減

◎数値目標

各職員が1年間の時間外勤務時間数について、人事院規則等が定める上限目安時間360時間を超える職員をゼロにします。

・令和元年度実績 94人 ⇒ 数値目標 0人

○取組み内容

- ① 3歳未満の子のある職員の時間外勤務の免除の制度について周知します。
- ② 小学校就学始期に達するまでの子どもを持つ職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について、周知徹底を図ります。
- ③ 毎週水曜日をノー残業デーとし、庁内放送及び庁内掲示板による注意喚起を図るとともに、部・課長による定時退庁の率先垂範を行います。
- ④ 職員一人ひとりが事務の簡素合理化を図り、時間外勤務の縮減に努めます。

(2) 管理職職員への女性職員登用の推進

◎数値目標

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合について、登用率30%にします。

・令和元年度実績 25.0% ⇒ 数値目標 30%

○取組み内容

- ① ロールモデルとなる先輩職員から女性職員に対する講演等の機会を図ります。
- ② 能力や意欲向上のための研修へ女性職員の積極的な参加を推進します。
- ③ 他市町村の事例等を通じて、女性職員の意欲向上、キャリア形成支援等に努めます。

(3) 育児休業の取得の推進

◎数値目標

育児休業の取得率について、男性職員は10%にし、女性職員は100%を継続します。

・令和元年度実績 男性0%、女性100% ⇒ 数値目標 男性10%、女性100%

○取組み内容

- ① 育児休業制度の周知徹底を図り、育児休業を取得しやすい雰囲気醸成に努めます。
- ④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援を行います。
- ⑤ 育児休業に伴う任期付採用や臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。