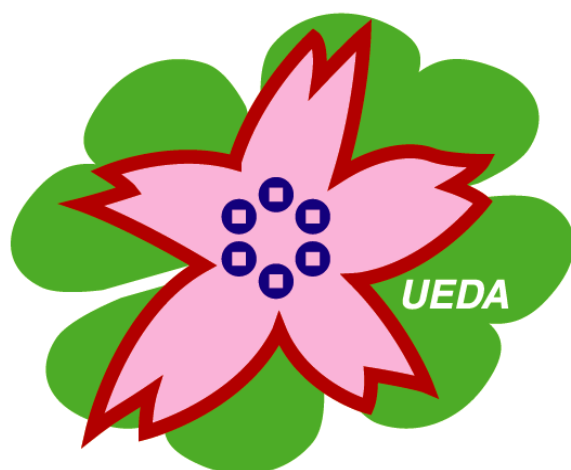


女性職員の活躍の推進に関する
上田市特定事業主行動計画
後期計画



令和2年3月

上 田 市

目 次

I	はじめに	1
II	計画期間	2
III	女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等	2
	1 特定事業主行動計画の実施主体	2
	2 特定事業主行動計画推進責任者	2
	3 特定事業主行動計画推進プロジェクトチーム	2
	4 特定事業主行動計画推進プロジェクトチーム事務局	3
IV	女性職員の活躍の推進に向けた数値目標	4
	1 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係	4
	2 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革	4
	3 継続就業及び仕事と家庭の両立関係	5
V	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	6
	1 配置・育成・教育訓練及び評価・登用に関する取組	6
	2 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革に対する取組	6
	3 継続就業及び仕事と家庭の両立に関する取組	7

I はじめに

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、豊かで活力ある社会の実現を図るため、「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。）」が10年間の時限立法として平成27年8月に制定されました。

この法律において、地方公共団体は行政機関として地域における推進計画の策定に努めるとともに、職員を雇用する事業主としての立場から、女性職員の活躍の推進に関する行動計画（特定事業主行動計画）を策定することとされました。

上田市では、女性の職業生活における活躍をより一層推進するとともに、男性職員を含む全ての職員の働き方の意識改革を図るため、令和元年度までを期間とする特定事業主行動計画（前期計画）を策定し、計画の推進に取り組んできました。

この前期計画が本年度末で終了することから、これまでの取組状況とその成果等を検証するとともに、働き方改革などその後の社会環境の変化などを踏まえながら、より一層女性職員の活躍に資する計画となるよう後期計画を策定しました。

定型化・固定化された枠組みにとらわれない多様かつ柔軟な構想力が求められる中で、全ての女性職員が、その個性と能力を十分に発揮できるよう、任命権者として行動計画の推進に向け引き続き取り組んでまいります。

令和2年3月23日

上田市長
上田市議会議長
上田市選挙管理委員会
上田市代表監査委員
上田市教育委員会
上田市公平委員会
上田市農業委員会

Ⅱ 計画期間

この計画は、令和2年4月1日から令和8年3月31日までの6年間を計画期間とし、社会状況等必要に応じて見直すものとします。

Ⅲ 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

1 特定事業主行動計画の実施主体

この計画の実施主体は、各特定事業主（上田市長、上田市議会議長、上田市選挙管理委員会、上田市代表監査委員、上田市教育委員会、上田市公平委員会、上田市農業委員会）とし、それぞれの職員に対しこの計画に定める事項を実施します。

2 特定事業主行動計画推進責任者

この計画の着実な実施を図るため、特定事業主ごとに次表に掲げる職の者を特定事業主行動計画推進責任者と定め、特定事業主とともに計画の推進に取り組みます。

特定事業主	職名
上田市長	総務部総務課長
上田市議会議長	議会事務局次長
上田市選挙管理委員会	選挙管理委員会事務局長
上田市代表監査委員	監査委員事務局長
上田市教育委員会	教育委員会事務局教育総務課長
上田市公平委員会	公平委員会事務局長
上田市農業委員会	農業委員会事務局長

3 特定事業主行動計画推進プロジェクトチーム

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、次表に掲げる選出区分で構成する特定事業主行動計画推進プロジェクトチームを設置し、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。

選出区分	選出区分
総務課長	上田市監査委員事務局代表
人権男女共生課長	上田市農業委員会事務局代表
子育て・子育て支援課長	女性管理職代表
上田市上下水道局代表	保育士代表
上田市議会（公平委員会）代表	産婦人科病院職員代表
上田市教育委員会代表	技能労務職員代表
上田市選挙管理委員会事務局代表	上田市職員労働組合代表

4 特定事業主行動計画推進プロジェクトチーム事務局

総務部総務課に設置し、職員からの相談窓口とします。

IV 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（令和元年内閣府令第51号）第2条に基づき、各特定事業主において、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った結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

なお、この目標は、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

1 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

管理職に占める女性職員の割合は平成27年度1.8%から令和元年度8.9%と徐々に上昇しているものの依然として低く、またその数は、女性職員全体の2%ほどの状況です。

そのため、まず管理職の前段階となる係長、課長補佐などの各役職段階における人材プールを計画的に形成し、管理職に占める女性割合を段階的に引き上げます。

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、令和元年度の実績（8.9%）から5.4%引き上げ、14.3%（※1）以上にします。

※1 平成30年4月1日現在長野県内19市における最高数値

2 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革

全ての女性職員が活躍できる職場づくりに向けては、時間的制約のある中でも活躍できるよう、男女双方の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスを実現することが不可欠です。

長時間勤務は女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁にもなっています。

限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境の見直しを図り、長時間勤務の是正はもちろん、全ての職員が必要なときに休みが取れる職場を実現し、年次休暇の取得を促進します。

令和6年までに、職員の年次休暇の平均取得日数を年14日以上（※2）にする
とともに、民間における年5日の年次休暇取得の義務化を踏まえ、全職員が年5
日以上取得する。

※2 次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画に掲げる目標値と同じ

3 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

男性職員の家事・育児・介護等家庭生活への関わりを推進することは、出産等を理由
に離職せざるを得ない女性の活躍の機会を広げるだけでなく、男性職員のキャリア形成
にとっても有用なものといえます。

とりわけ子育て中の女性の活躍には配偶者の理解が不可欠になるため、子育ての始ま
りの時期に親子の時間を大切にすることにより、男性職員の家庭生活への関わりに対す
る意識を改革し、仕事と家庭の両立を図ります。

令和7年までに、制度が利用可能な男性職員の「配偶者出産休暇」及び「育児参
加のための休暇」の取得割合を100%にする。

令和7年までに、制度が利用可能な男性職員の育児休業取得割合を13%以上
（※3）にする。

※3 内閣府「少子化対策大綱」における目標値と同じ。

V 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

IV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 配置・育成・教育訓練及び評価・登用に関する取組

管理的地位にある職員に占める女性割合を高めるために、研修等の実施により女性職員の意欲向上やキャリア形成の支援を図ります。

併せて、人事異動に当たっては、職員のキャリア形成を踏まえた多様なポストへの積極的な配置・登用をすることにより人材育成を行います。

【具体的な取組内容】

- ア 前期計画から行っている係長・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計画的な人材育成を引き続き実施します。
- イ これまで女性の配置が少なかったポストを含めた多様なポストへの女性の積極的な配置を行います。
- ウ 女性職員を対象とした研修を引き続き実施し、キャリア形成に関する意識をより一層高めるとともに、平成28年度から実施している管理職等の女性職員と女性職員の懇談会を定期的を開催します。
- エ 国や他自治体への派遣、自治大学校、市町村アカデミー等の外部研修機関での研修など、女性職員のキャリア形成に積極的に取り組みます。
- オ 育児休業中の職員へのキャリア形成支援につながる情報提供、職場復帰後の職場内研修の充実等を図ります。

2 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革に対する取組

年次休暇の取得を促進するため、全ての職員が必要なときに休みが取れる職場を実現します。

また、効率的に業務を行うよう長時間勤務縮減に向けた意識の徹底を図ります。

【具体的な取組内容】

- ア 月に1日の計画的な年次休暇の取得や年5日以上計画的な年次休暇の取得を目

標に、職場内の相互理解、年次休暇取得に対する意識改革を図ります。

- イ 平成 28 年度から実施しているワーク・ライフ・バランス推進月間の継続的な取組などにより、定時退庁する職場風土の醸成に努めます。
- ウ 次世代育成支援対策推進法に基づく、職員の家庭と仕事の両立等に関する行動計画に掲げる定時退庁日（毎週水曜日を「ノー残業デー」、毎月 19 日を家族と触れ合うための「19(いくじ)(育児)の日」)の周知徹底を図ります。

3 継続就業及び仕事と家庭の両立に関する取組

職場全体で父親の育児の必要性を理解するとともに、育児しやすいように職場内での協力体制を確立し、父親となる全ての男性職員が特別休暇を取得できるようにします。

【具体的な取組内容】

- ア 各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）に関する情報をまとめた「上田市両立支援パンフレット」を活用し、職員へ制度の周知を図るとともに、休暇や育児休業を取得した際のモデルケースなど適宜必要な情報を加え、職員の休暇取得を促進します。
- イ 所属長は、父親となる職員が特別休暇を取得できるよう配慮するとともに、父親となった職員が積極的に育児できるよう、所属職員への理解と協力を促します。
- ウ 男性職員の育児休業の取得を促進するため、実際に育児休業を取得した男性職員とその上司の経験談などを職員に周知し、育児休業を取得する雰囲気醸成に努めます。