

女性職員の活躍の推進に関する 小諸市特定事業主行動計画

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「女性活躍推進法」という。）」が、平成27年8月、10年間の時限立法として制定され、平成28年4月1日から施行されました。

小諸市役所では、女性活躍推進法の施行を踏まえ、女性の職業生活における活躍はもとより、働き方に関する全ての職員の意識改革をより一層推進することを目的に、特定事業主として、「女性職員の活躍の推進に関する小諸市特定事業主行動計画」を策定しました。

その後、男性職員の育児休業の取得等は未だ進んでいないことから、前計画の目標数値は維持しつつ、全ての職員が、家庭生活においても、職業生活においてもその個性と能力を十分に発揮できるように、令和3年度から令和8年度までの期間における本行動計画の一部を改定し、取組を進めてきました。

この度、女性活躍推進法が令和8年3月末をもって期限を迎えるにあたり、国は、引き続き課題が残ることから、さらに10年間の延長を行いました。これを踏まえ、小諸市においても、この法律の期間に合わせ、行動計画を延長し、さらなる計画の推進に取り組んでいきます。

平成28年4月1日 策定

令和3年4月1日 一部改定

令和8年4月1日 一部改定

小諸市役所

1 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。ただし、大幅な制度改正があった場合などには、必要に応じて見直すこととします。(女性活躍推進法が令和8年4月1日から令和18年3月31日まで10年間延長されたため、まずは、中間年までの期間とします。)

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本計画に基づいて、組織全体として継続的に女性職員の活躍を推進するため、下記の職員により構成する「小諸市特定事業主行動計画推進委員会」を設置します。

委員会では、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います。

なお、委員会の事務局は、総務課職員係とし、職員からの相談窓口を兼ねることとします。

| |
|---------------|
| 総務部長 |
| 総務課長 |
| 議会事務局長 |
| 選挙管理委員会等事務局長 |
| 農業委員会事務局長 |
| 教育次長 |
| 労働組合代表 |
| その他市長が必要と認めた者 |

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性活躍推進法第15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、各特定事業主において、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た上で、次のとおり目標を設定します。

(1) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用について

令和7年4月1日現在、管理職の地位にある職員のうち、女性の占める割合は17.1%であり、管理職候補者である課長補佐・係長等の職員に占める女性の割合も37.0%となっています。

| 目標 | 現状の数値 |
|---------------------------------------|-------|
| 1 管理職に占める女性の割合を令和15年度までに20%以上へ引き上げます。 | 17.1% |

(2) 仕事と家庭の両立について

育児休業について、令和5年度に初めて男性職員が取得しました。しかし、令和6年度では、男性職員の取得者はなく、令和7年度においては、●●となっています。

また、配偶者出産休暇及び出産補助休暇を取得した男性職員の割合については、令和5年度は30%であったため、職員への制度の周知等に努めた結果、令和6年度は100%の取得となりました。令和7年度は●●です。

| 目標 | 現状の数値 |
|---|-------|
| 配偶者出産休暇及び出産補助休暇を取得した男性職員の割合を令和10年度までに80%以上に維持します。 | 100% |
| 男性の育児休業の取得を令和10年度までに50%へ引き上げます。 | 0% |

(3) 長時間勤務関係について

令和6年度では、職員一人当たりの平均時間外勤務時間は、月8.8時間で、前年度と比較して同数値となっており、国等からの緊急的な業務や各種制度改革による業務量の増加が考えられます。

また、年次有給休暇（年間20日付与）の平均取得日数は、12.0日で、前年度と比較して0.3日の取得増で改善が図られています。

| 目標 | 現状の数値 |
|-------------------------------|--------|
| 職員の年休平均取得日数を前年度以上へ引き上げます。 | 12.0 日 |
| 職員一人当たりの月平均超過勤務時間を前年度未満に抑えます。 | 8.8 時間 |

4 目標を達成するための取組

上記の「女性職員の活躍の推進に向けた数値目標」を達成するため、以下の取組を引き続き積極的に進めます。

(1) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用について

- ① 女性職員の管理職に占める割合は、年々、増加してきていることから、引き続き、女性管理職の登用を進めていくとともに、単に、割合を増やすことだけを目指すのではなく、女性職員の管理職への登用を進める一環として、事前の研修等の取組なども行っていきます。
- ② 異動希望制度や庁内キャリアデザイン調査などにより、適材適所の配置に努めるとともに人事評価制度による職員個々の適正な評価に努めていきます。

(2) 仕事と家庭の両立について

- ① 育児休業等の制度に関する職場内での理解を深めるため、取得手続きや支援等についての資料を作成し、周知に努めます。
- ② 育児休業等から円滑に職場復帰を行えるよう、職場との調整や職員個々の状況に応じた必要な支援を充実させます。
- ③ 職員が引き続き働きやすい環境を整えるため、育児短時間勤務、育児の部分休業等の多様な働き方を推進します。

(3) 長時間勤務関係について

今後、DXの推進や業務改善等に取り組んでいくことで、職員個々のワーク・ライフ・バランスの充実を図っていきます。

- ① 徹底した事務事業の見直しやDXの推進等を図り、より効率的で迅速な業務遂行への転換を図ります。
- ② ワーク・ライフ・バランスを推進するため、「ノー残業デー（毎週金曜日）」の周知徹底を図ります。
- ③ 各種休暇の取得目標を定めるなど、計画的な年次休暇等の取得を推進します。

※ この目標値は、「女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会」における小諸市役所の行動宣言と同様の目標となります。

※ 行動計画の目標期間である令和13年3月31日以前の期日で設定している各目標期間については、そのときの数値を参考にして、新たに設定を行います。