

# 小千谷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

～女性職員が輝く職場のために～ （後期計画）

令和3年4月1日  
小千谷市長  
小千谷市議会議長  
小千谷市選挙管理委員会  
小千谷市代表監査委員  
小千谷市教育委員会  
小千谷市農業委員会  
小千谷市消防長  
小千谷市公営企業管理者

小千谷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（以下「法」という。）第19条に基づき、小千谷市長、小千谷市議会議長、小千谷市選挙管理委員会、小千谷市代表監査委員、小千谷市教育委員会、小千谷市農業委員会、小千谷市消防長、小千谷市公営企業管理者が策定する特定事業主行動計画である。

## 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、10年間の方向性を示す後期計画とする。

## 2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

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、関係課で、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ている。

## 3. 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（以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、市長部局、議会事務局、選挙管理委員会、監査委員事務局、教育委員会、農業委員会事務局、消防本部、ガス水道局において、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。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、市長部局、議会事務局、選挙管理委員会、監査委員事務局、教育委

員会、農業委員会事務局、消防本部、ガス水道局において、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の課題に対応するものを掲げている。

### 【分析による課題】

- ・採用者の半数以上は女性であり、一定水準に達している。(52.63%)
- ・継続勤務年数の男女差も少ない。(85.52%)
- ・令和3年4月1日から保育園長を管理職とすることから、管理的地位を占める女性職員の割合が、前年度と比較して約17%上昇する。(18.6%→35.2%)
- ・女性職員の研修参加率は、令和元年度の46.2%に対して令和2年度は40.4%であったことから、指名型の研修を除き、女性職員の積極的な研修への参加を促す必要がある。

○在職状況（令和3年4月1日現在、再任用職員含まず。）

区分		総数			課・局長		課長補佐		管理職計		
		(人)	内女性(人)	女性比率(%)	総数(人)	内女性(人)	総数(人)	内女性(人)	総数(人)	内女性(人)	女性比率(%)
市長部局	総務課	21	8	38.1	1	0	2	2	35	14	40
	企画政策課	15	9	60	1	0	1	1			
	観光交流課	10	2	20	1	0	1	0			
	危機管理課	7	2	28.57	1	0	1	1			
	税務課	22	7	31.82	1	0	1	0			
	市民生活課	24	11	45.83	1	0	2	0			
	福祉課	19	12	63.16	1	1	1	0			
	健康未来こども課	21	16	76.19	1	0	1	0			
	〃（保育士）	63	63	100	0	0	9	9			
	〃（調理員）	10	6	60	0	0	0	0			
	農林課	9	1	11.11	1	0	1	0			
	商工振興課	6	1	16.67	1	0	1	0			
	建設課	24	4	16.67	1	0	2	0			
	会計課	4	1	25	1	0	0	0			
議会	議会事務局	4	2	50	1	1	1	1	2	2	100
監査	監査委員事務局	3	2	66.67	1	1	0	0	1	1	100
教育委員会	学校教育課	29	12	41.38	1	0	3	1	7	2	28.57
	生涯学習スポーツ課	12	4	33.33	1	0	2	1			
	図書館	4	4	100	0	0	0	0			
	勤労青少年ホーム	1		0	0	0	0	0			
農委	農業委員会事務局	2	1	50	0	0	0	0	0	0	0
企業	ガス水道局	37	5	13.51	1	0	2	0	3	0	0
消防	消防本部・川口出張所	62	1	1.61	1	0	5	0	6	0	0
計		409	174	42.54	18	3	36	16	54	19	35.19

※35.2%

### 【定量的目標】

数値目標：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3年4月1日現在の35.2%より2.8%引き上げ、38%以上を目指す。

#### 4. 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

「3.」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する。

##### <内容>

- ・女性職員を管理的地位に登用できるよう、令和3年度以降も引き続き努める。
- ・キャリア形成に必要な研修を引き続き行う。
- ・女性職員をバランスよく配置できるよう引き続き努める。

#### 女性の活躍の現状に関する情報公表

令和3年4月1日現在

(令和2年度実績)

- ①採用した職員に占める女性職員の割合：52.63%
- ②男女の平均継続勤務年数の差異：女性は男性の85.52%
- ③職員全体の一月当たりの平均残業時間：6.1時間
- ④管理職に占める女性職員の割合：35.2% (令和3年4月1日現在)
- ⑤各役職段階(係長級以上)にある職員に占める女性職員の割合：30.48%
- ⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
  - ・育児休業取得率：男(取得者なし)、女(100%)
  - ・平均取得期間：男(取得者なし)、女(1年1月6日)
- ⑦男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数
  - ・配偶者出産休暇：取得率(33%)、平均取得日数(2日)
  - ・育児参加のための休暇取得率(33%)、平均取得日数(1日)