

女性活躍推進法に基づく

# 前橋市特定事業主行動計画 (後期計画)



## 前橋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

前橋市長

前橋市議会議長

前橋市教育委員会

前橋市選挙管理委員会

前橋市代表監査委員

前橋市農業委員会

前橋市公営企業管理者

前橋市消防長

前橋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、前橋市長、前橋市教育委員会、前橋市議会議長、前橋市選挙管理委員会、前橋市代表監査委員、前橋市農業委員会、前橋市公営企業管理者、前橋市消防長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年間とする。

なお、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」は平成28年度から令和7年度までの10年間の時限立法であり、本計画は、その後期計画である。

### 2 計画の推進体制等

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、前橋市女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則（前橋市規則平成28年第21号）に定める特定事業主における各人事担当部局から構成する前橋市女性活躍推進委員会（事務局：総務部職員課）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。

### 3 計画目標

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及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行規則の一部を改正する内閣省令（令和元年12月27日内閣府令第51号。以下、「内閣府令」という。）及び前橋市女性活躍推進委員会において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握するとともに、前期計画における当該課題分析の結果を踏まえ、次のとおり目標を設定する。

#### 目標1

令和7年度までに、課長相当職以上（副参事以上）の女性職員の割合を13%以上にする。（消防局を除く）

#### **【令和5年9月1日追記】**

令和4年度までの達成状況を踏まえて、目標1の数値目標を25%以上に変更することとします。

#### 目標2

令和7年度までに、係長相当職以上（副主幹以上）の女性職員の割合を35%以上にする。（消防局を除く）

#### 目標3

令和7年度までに、対象となる男性職員の「妻の出産に伴う育児参加休暇」の取得率を段階的に引き上げ、90%にする。

（令和4年度：50%、令和6年度：75%、令和7年度：90%）

#### 目標4

令和7年度までに、対象となる男性職員の「育児休業」の取得率を30%以上にする。

#### **【令和5年9月1日追記】**

令和4年度までの達成状況を踏まえて、目標4の数値目標を85%以上に変更することとします。

#### 目標5

令和7年度までに、職員の年次有給休暇の平均取得日数を13.5日にする。

## 4 目標を達成するための具体的な内容

※◆は所属で実施すること、◇は人事担当部局で実施すること

### 目標 1

令和7年度までに、課長相当職以上（副参事以上）の女性職員の割合を13%以上にする。（消防局を除く）

【令和5年9月1日追記】

令和4年度までの達成状況を踏まえて、目標1の数値目標を25%以上に変更することとします。

### 目標 2

令和7年度までに、係長相当職以上（副主幹以上）の女性職員の割合を35%以上にする。（消防局を除く）

#### <取組内容>

- ◇女性職員が妊娠や出産等により、一時的に仕事へ携われないことへの不安や家庭生活との両立への不安等が解消できるよう先輩職員に相談できる機会の提供やロールモデルとなる先輩職員の経験を共有するなど、キャリアイメージを形成できる機会を提供する。
- ◇管理職の休暇の取得を促進し、仕事とプライベートの両立ができる環境を整備する。

### 目標 3

※次世代育成支援対策推進法に基づく前橋市特定事業主行動計画と同内容

令和7年度までに、対象となる男性職員の「育児参加のための休暇」の取得率を段階的に引き上げ、90%にする。

（令和4年度：50%、令和6年度：75%、令和7年度：90%）

### 目標 4

※次世代育成支援対策推進法に基づく前橋市特定事業主行動計画と同内容

令和7年度までに、対象となる男性職員の「育児休業」の取得率を30%以上にする。

【令和5年9月1日追記】

令和4年度までの達成状況を踏まえて、目標4の数値目標を85%以上に変更することとします。

**まずは、積極的に育児に参加しよう！**

<取組内容>

- ◆対象職員が育児に伴う特別休暇・休業を取得できるよう、所属長や係長は、あらかじめ体制の準備や業務分担の見直し等、業務面における環境整備を行う。
- ◆業務マニュアル等を整備し、所属内の事務処理、業務協力ができる体制づくりを行う。
- ◇階層別研修等において、各年代を対象に男性職員の子ども出生時における育児参加の特別休暇制度を周知・啓発するとともに利用促進に努める。
- ◇性別、年代を超えた職員の意見交換会の実施や制度を活用した職員の体験談などを聞く機会を提供し、相互理解を促すとともに、職員ニーズを把握する。

**目標5**

※次世代育成支援対策推進法に基づく前橋市特定事業主行動計画と同内容

令和7年度までに、職員の年次有給休暇の平均取得日数を  
13.5日にする。

**仕事とプライベートが両立できる働きやすい職場環境を  
全職員で整えよう！！**

<取組内容>

(1) 年次有給休暇の取得促進

- ◆所属長や係長は、効率的な業務遂行を指揮し、自ら年次有給休暇の積極的な取得に努めるとともに、職員の計画的な年次有給休暇取得の促進に努める。
- ◆◇週休日等休日を合わせた連続休暇の取得、夏季休暇や年末年始を利用した連続休暇を推進する。

(2) 時間外勤務の縮減

- ◆所属長は、「時間外勤務等縮減指針」に基づき、適切な対応に努める。
- ◇ノー残業デーを徹底するために庁内放送を活用し定時退庁を促すとともに、所属や職員に対して、時間外勤務等の縮減に取り組むよう全庁掲示板等を通じて周知する。

(3) 仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の充実に向けた取組

- ◆業務に影響のない範囲において、ゆう活等を積極的に活用する。
- ◇職員の仕事と家庭との両立支援や生産性の向上を図るために、テレワーク等を導入し、働く場所や時間を柔軟に選択できる働き方を推進し、多様な働き方に即した勤

務体制の整備を行う。

◇ゆう活やテレワーク勤務等の実施者に対し、適宜アンケートを行い、問題点の抽出を行うことで今後の運用の改善を図る