

真岡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（前期計画）

令和8年3月31日

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

真岡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15条に基づき、真岡市長、真岡市議会議長、真岡市教育委員会、真岡市農業委員会、真岡市代表監査委員、真岡市選挙管理委員会、真岡市公平委員会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8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とする。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

真岡市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、真岡市政策調整会議において、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する。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

◆女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

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。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、教育委員会事務局、農業委員会事務局、監査委員事務局、選挙管理委員会、公平委員会において、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。

なお、議会事務局、教育委員会、農業委員会事務局、監査委員事務局、選挙管理委員会、公平委員会については、市長部局と人事管理を一体として行っているため、市長部局に含めて状況把握及

び分析を行った。

分析の結果、「管理的地位に占める女性職員の割合」、「男女別の育児休業取得率及び育児休業取得期間の分布状況」の項目において、さらに改善できる課題があるとの分析結果となった。

<現状把握及び課題分析>

(1) 「職員の男女の給与の額の差異」(令和7年4月1日時点)

(1) 全職員に占める女性職員の給与の割合(男性の給与に対する女性の給与の割合)

職員区分	男女の給与の差異(%) (女性職員数/該当する職員)
任期の定めのない常勤職員	86.6 (198/471)
任期の定めのない常勤職員以外の職員	114.1 (143/200)
全職員	80.0 (341/671)

(2) 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び継続年数別の女性職員の給与の割合

・役職段階別

役職段階	男女の給与の差異(%) (男性の給与に対する女性の給与の割合)
部長相当職	98.0
課長相当職	97.7
課長補佐相当職	97.8
係長相当職	97.2

・継続年数別

継続年数	男女の給与の差異(%) (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	99.8
31~35年	96.4
26~30年	104.4
21~25年	95.4
16~20年	93.9
11~15年	92.7
6~10年	94.8
1~5年	89.7

真岡市では、役職段階別、勤続年数別においても、男女の給与の差異に大きな差は見られない。全職員に占める男女の給与の差異についても、人数比によるものと考えられ、男女の給与の差については問題ない範囲と考えられる。

(2) 「管理的地位に占める女性職員の割合」(令和7年4月1日時点)

	部長及び課長	年度	女性職員の割合
職員数(名)	47	令和7年度(%)	17.0
うち女性職員数(名)	8	令和6年度(%)	15.2
令和7年度(%)	17.0	令和5年度(%)	10.9
		令和4年度(%)	10.9
		令和3年度(%)	2.2
		令和2年度(%)	2.2

(3) 「各役職段階にある職員に占める女性職員の割合」

	各役職段階にある職員に占める女性職員の割合				
	部長職	課長職	課長補佐職	係長職	合計
職員数(名)	9	38	36	68	151
うち女性職員数(名)	0	8	15	26	49
令和7年度(%)	0.0	21.1	41.7	38.2	32.5
令和6年度(%)	11.1	16.2	36.1	33.8	28.6

真岡市では、近年着実に管理的地位に占める女性職員の割合が増加しているといえるが、依然として男性職員に比べ割合は低い傾向にある。今後も男女の別にかかわらず、適切なマネジメント能力のある職員を管理職的地位に登用していく。

(4) 「採用した職員に占める女性職員の割合」

<現状把握及び課題分析>

年度	職種ごとの女性職員の割合		
	一般事務	土木建築事務	保健師
令和7年度(%)	50.0	0	100
令和6年度(%)	61.1	-	100

真岡市では、職種による偏りは見られるものの、全体としては近年の採用において、女性職員の採用割合は高いと言える。

(5) 「セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況」

<現状把握及び課題分析>

- ・ハラスメント対策委員会の設置（令和4年6月）
- ・管理職へのハラスメント研修等による周知徹底

真岡市ではハラスメント対策委員会の設置により、被害への対応体制を整備するとともに、ハラスメント研修により、職員に対する啓発を行っている。

(6) 「離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合」

<現状把握及び課題分析>

勤続年数	離職者に占める女性の割合（％）
36年以上	—
31～35年	100
26～30年	0
21～25年	100
16～20年	0
11～15年	—
6～10年	100
1～5年	50.0

年代ごとに男女の比率が大きく異なるものの、全体の傾向として、女性職員ばかり離職が多いという状況ではない。

(7) 「男女別の育児休業取得率及び育児休業取得期間の分布状況」

(ア) 男女別の育児休業取得率

(1) 常勤職員

区分	令和6年度 (%)
男性職員	100
女性職員	100

(2) 会計年度任用職員

区分	令和6年度 (%)
男性職員	100
女性職員	100

(イ) 男女別の育児休業の取得期間の分布状況

(1) 常勤職員

区分	令和6年度			
	男性 (人)	比率 (%)	女性 (人)	比率 (%)
1週間未満	1	12.5%	—	—
1週間以上2週間未満	—	—	—	—
2週間以上1ヶ月以下	1	12.5%	—	—
1ヶ月超え3ヶ月以下	4	50.0%	—	—
3ヶ月超え6ヶ月以下	1	12.5%	—	—
6ヶ月超え9ヶ月以下	1	12.5%	2	18.2%
9ヶ月超え12ヶ月以下	—	—	4	36.4%
12ヶ月超え24ヶ月以下	—	—	3	27.3%
24ヶ月超え	—	—	2	18.2%
合計	8	100%	11	100%

(2) 会計年度任用職員

区分	令和6年度			
	男性(人)	比率(%)	女性(人)	比率(%)
1週間未満	—	—	—	—
1週間以上2週間未満	—	—	—	—
2週間以上1ヶ月以下	—	—	—	—
1ヶ月超え3ヶ月以下	—	—	1	50.0%
3ヶ月超え6ヶ月以下	1	100%	—	—
6ヶ月超え9ヶ月以下	—	—	1	50.0%
9ヶ月超え12ヶ月以下	—	—	—	—
12ヶ月超え24ヶ月以下	—	—	—	—
24ヶ月超え	—	—	—	—
合計	1	100%	2	100%

地方公務員における働き方改革に係る状況調査（以下「状況調査」という）において、市区町の男性職員の育児休業取得率は61.0%であり、真岡市の取得率は非常に高いといえる。

しかし常勤男性職員の育児休業期間の分布状況では3か月以下が全体の75%であり、今後は男性の育児休業の取得期間の長期化が求められる。

(8) 「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並びにそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況」

(ア) 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

休暇種別	取得率					平均取得 日数 (R6)
	R6	R5	R4	R3	R2	
配偶者出産休暇	100%	100%	100%	91.7%	90.9%	1.9日
育児参加休暇	37.5%	50.0%	71.4%	91.7%	81.8%	3.7日

(イ) 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合計取得日数の分布状況

(令和6年度)

	2日以下	3日～6日	7日
分布率	62.5%	12.5%	25.0%

真岡市では、配偶者出産休暇の取得率は高いが、育児参加休暇の取得率はそれに比べ低い傾向にある。ただし、これは子の出生後すぐにパパ育休での育児休業を取得する男性が増えたことも要因と考えられ、育児参加のための諸制度は適切に利用されているといえる。

(9) 「職員1人あたりの各月ごとの平均超過勤務時間」

年度	平均超過勤務時間（管理職を除く常勤職員）	
	内部部局等	内部部局等以外（出先機関）
令和6年度	7.2時間/月	5.8時間/月
令和5年度	9.1時間/月	6.2時間/月

状況調査において、市区町の平均超過勤務時間は10.7時間である中で、真岡市では内部部局、出先機関ともに平均超過勤務時間が一月あたり10時間未満であり、低い水準を維持できているといえる。職員が仕事と家庭を両立しやすい環境を整えるため、引き続き平均超過勤務時間の縮減に努める必要がある。

(10) 「年次有給休暇の取得状況」

<現状把握及び課題分析>

	平均取得日数	休暇取得率
令和6年度	14.4日	39.1%
令和5年度	14.6日	39.4%

状況調査において、市区町村（301名以上）の平均取得日数は14.0日である。真岡市では、年次有給休暇の平均取得日数は14日以上であり、休暇の取得率は市区町村平均以上に確保されているといえる。引き続き休暇の取得しやすい風土を維持し、仕事と育児・介護等を両立できる環境を整備していく必要がある。

◆女性職員の活躍の推進に向けた目標

当該分析の結果を受けて以上の課題に対応し、本市の女性職員の活躍を推進することを目的として、次のとおり目標を設定する。

なお、市議会事務局、教育委員会、農業委員会事務局、監査委員事務局、選挙管理委員会、公平委員会については、市長部局と人事管理を一体として行っているため、市長部局に含めて目標を設定することとする。

(1) 管理的地位に占める女性職員の割合

令和12年度までに、管理的地位に占める女性職員の割合を25%以上にする

(2) 男女別の育児休業取得率及び育児休業取得期間の分布状況

令和12年度までに、男性職員の育児休業取得期間の「1ヶ月越え」の割合を100%にする

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

3. で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

(1) 適切な人材配置

女性職員の配置が特定部署に偏ったり、担当業務が固定化したりしないよう、女性配置が少なかった部署、担当業務やポストへの積極的な配置を引き続き実施していく。

係長・課長補佐・課長・部長の各役職段階における人材の確保を念頭に置いた人材育成を行う。

(2) 人事評価制度の運用

全職員に対して、目標の設定とその達成へ向けた指導、研修等を通じて人材育成を図り、その評価結果を昇任、昇格に適切に反映していく。

(3) 年次有給休暇の取得促進

令和3年度から本格的に運用を開始する就業管理システムにより、全職員の月ごとの年次有給休暇取得数を適切に管理し、取得日数が少ない職員に対しては課長会議等を通して取得促進を図る仕組みを構築する

(4) 職員が安心して育児休業が取得できるような環境の整備

所属長及び総務課において、出産を控えている全ての職員に対して面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇、部分休業、育児短時間勤務等）の活用促進やキャリアプランに関する助言を行う。

男女問わず職員が育児休業を取得した際、業務が円滑に進められるよう、「担当業務のマニュアル作成による業務の見える化」や「担当業務の正副担当制」を徹底するなど市民サービスの低下を招くことなく、職員が安心して育児休業が取得できるような環境づくりに取り組む。

(5) 「イクメン計画書」の作成

管理職及び総務課において配偶者の出産を控えた男性職員に対し「イクメン計画書」の作成を義務付け、育児休業の取得計画及び育児参加計画について所属課及び総務課で共有を図る。

(6) 職員の状況に応じた対応や配慮

育児休業取得により職員が、職場から離れていることに対する不安感やモチベーションの低下を招かないよう所属課及び総務課から適宜、業務等の情報提供を行い、職場とのコミュニケーションが絶えないよう必要な支援を行う。

フレックスタイム制度やテレワークの活用により、職員ごとの育児や介護の状況に応じた柔軟な働き方を推奨していく。

(7) 女性の健康上の特性に係る取組

女性の健康上の特性に配慮した休暇制度（女性休暇等）について、年度の当初に他の休暇制度と合わせ、総務課から周知を行う。

女性の健康上の特性の理解促進や婦人科検診等の受診率向上のために、庁内掲示板を用いて健康課題に関する啓発を行う。