

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（後期計画）

令和3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。

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。

その結果、下記の「管理的地位に占める女性職員の割合」、「年次有給休暇の平均取得数」、「職員1人あたりの各月ごとの平均勤務超過時間」及び「男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況」の項目に大きな課題があるとの分析結果となった。

(1) 「管理的地位に占める女性職員の割合」(令和2年4月1日時点)

<現状把握及び課題分析>

役職	管理職割合	各役職段階にある職員に占める女性職員の割合				
	部長及び課長	部長職	課長職	課長補佐職	係長	合計
職員数	45名	9名	36名	27名	81名	153名
うち女性職員数	1名	0名	1名	5名	32名	38名
令和2年度	2.2%	0.0%	2.8%	18.5%	39.5%	24.8%
令和元年度	0%	0.0%	0.0%	15.2%	40.0%	23.0%

真岡市では、各役職段階にある職員に占める女性職員の割合で係長職及び課長補佐職の割合は、第5次男女共同参画基本計画(以下「基本計画」という)に定める成果目標より高い水準となっている。しかし管理的地位に占める女性職員の割合は2.2%であり、成果目標10%より低い水準にある。各役職段階にある職員に占める女性職員の割合は、近年上昇傾向にあり、昇任希望者も増加している。そういった実情を踏まえ、今後は管理職的地位に占める女性職員の割合を高くしていくことが求められる。

(2) 「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	消化率	取得日数が5日満たない職員の割合
令和元年度	10.7日	28.1%	18.2%
平成30年度	11.1日	29.1%	
平成29年度	10.0日	26.0%	

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、市区町の年次有給休暇の平均取得日数は11.0日であり、真岡市は平均水準である。しかし取得日数が年5日に満たない職員の割合は、市区町村では16.1%であり真岡市より低い水準となっている。労働基準法では年5日の年次有給休暇の取得が義務づけられており、現在の割合を低くする必要はある。

(3) 「職員 1 人あたりの各月ごとの平均超過勤務時間」

〈現状把握及び課題分析〉

	平均超過勤務時間（管理職を除く正職員）
令和元年度	11 時間 10 分
平成 30 年度	10 時間 36 分
平成 29 年度	11 時間 30 分

令和元年度から再び上昇傾向にあり、令和 2 年度に関しても週休日の振替、休日の代休日の取扱を変更したことから、増加する見込みである。

状況調査において、職員 1 人あたりの各月ごとの平均超過勤務時間は市区町村で 11.2 であり、真岡市は平均水準であるが、職員が仕事と家庭を両立しやすい環境を整えるため、平均超過勤務時間の縮減が求められる。

(4) 「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」

〈現状把握及び課題分析〉

(ア) 男女別の育児休業取得率

	令和 2 年度実績	令和元年度実績
男性職員	70%	75%
女性職員	100%	100%

(イ) 男性の育児休業取得期間の分布状況

	5 日未満	5 日以上 2 週間未満	2 週間以上 1 ヶ月未満	1 ヶ月以上
令和 2 年度	14%	43%	43%	0%
令和元年度	0%	67%	33%	0%

※令和 2 年度は 12 月 1 日時点

状況調査において男性職員の育児休業取得率は市区町村で 9.7%、基本計画では成果目標 30%であり、真岡市は高い水準にある。しかし状況調査の男性職員の育児休業期間の分布状況では 1 か月以上の割合が約 50%となっており、1 か月以下の内訳は 2 週間以上の割合が約 60%を占めている。今後は男性の育児休業の取得率に加えて取得期間の長期化が求められる。

◆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7年度までに、管理的地位に占める女性職員の割合を15%以上にする

(2) 年次有給休暇の平均取得状況

令和7年度までに、全ての職員が年次有給休暇の取得日数が5日以上となるよう努める

(3) 職員1人あたりの各月ごとの平均超過勤務時間

令和7年度までに、管理職以外の各職員の超過勤務時間数を、月30時間以内かつ年間300時間以内の上限目安時間の達成に努める。また職員の一人あたりの平均超過勤務時間を令和2年度から約10%縮減し月10時間以下とする

(4) 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7年度までに、男性職員の育児休業取得期間の「2週間以上」の割合を60%以上とする

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及び実施時期

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ていた、これまでの状況を改善し、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

(2) 人事評価制度の運用

全職員に対して、業績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) 女性の活躍を推進する職員研修の実施による計画的な人材育成

女性特有にライフステージを考慮したキャリア・デザイン形成に資する職員研修を各階層において計画的に実施し、キャリアアップのための能力育成を図る

令和3年度実施予定研修

- ・女性職員スキルアップ研修
- ・女性活躍推進管理者研修
- ・キャリア・デザイン研修

(4) 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

(5) 超過勤務時間の縮減

総務課において、「定時退庁日」の実施を通して職員の超過勤務時間の制限に加えて、今後は就業管理システムのアラート機能を活用し職員の意識改革をしていく。また超過勤務時間の管理をおこない、多い課に対しては、四半期毎に所属長との面談を行い、超過勤務時間の抑制を行う

(6) 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、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

(7) 「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」の作成を促し、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

(8) 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う。なお提供すべき情報の例については総務課においてとりまとめ、各課と共有する