

つくばみらい市
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）

平成28年度～平成32年度

平成28年4月

つくばみらい市

I 行動計画の趣旨

近年、わが国における女性の就業率が年々増加してきているなど、様々な分野で女性の参画が進んできている一方で、依然として根強い長時間労働を前提とした労働慣行等から、仕事と家庭の両立ができずに就業継続やキャリアアップを諦める女性も多く、働く場面における女性の活躍は十分とはいえない状況にあります。

このような状況を受け、女性の職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されました。これにより本市では、市役所で働く女性はその個性と能力を十分に発揮して活躍できるよう、「つくばみらい市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定することになりました。

この行動計画は、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握・改善すべき状況について分析を行い、女性職員の活躍を推進するため、目標を設定し、計画を策定するものです。

II 行動計画期間

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が平成 38 年 3 月 31 日までの 10 年間の時限立法のため、この計画の期間は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 38 年 3 月 31 日までの 10 年間と定めます。

今回策定する計画は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの前期計画で、平成 33 年 4 月 1 日から平成 38 年 3 月 31 日までの後期計画は平成 32 年度中に策定します。

なお、この計画の内容について必要な見直しが生じた場合は、適宜、変更することとします。

III 策定主体

つくばみらい市長、つくばみらい市議会議長、つくばみらい市教育委員会、
つくばみらい市農業委員会

IV 計画の推進体制

総務課で作成し、必要に応じ、実施状況等を確認し、今後の対応策や行動計画の見直しを図っていきます。

また、計画内容を職員に周知するため、庁内 LAN 等により啓発活動に努めます。

V 進捗公表

目標を設定した項目の進捗について、毎年市ホームページ及び庁内 LAN 等により公表いたします。

VI 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第15条第3項及び同法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、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

なお、この目標は、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、最も大きな課題として考えられるものを掲げています。

【参考】 内閣府令第2条に基づき、把握する項目

- ①採用した職員に占める女性職員の割合
- ②平均した継続勤務年数の男女の差異（または離職率の男女の差異）
- ③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
- ④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- ⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
- 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

事業主行動計画策定指針（抜粋）

（3）数値目標の設定

数値目標の設定の対象については、状況把握・課題分析の結果、事業主にとって課題であると判断されたものに対応すべきであり、当該事業主の実情に応じ、最も大きな課題と考えられるものから優先的に数値目標の設定を行っていくこと、また、できる限り積極的に複数の課題に対応する数値目標の設定を行うことが効果的である。

数値目標については、実数、割合、倍数等数値を用いるものであればいずれでもよい。

数値目標の水準については、計画期間内に達成を目指すものとして、過去の実績、将来の見込みや同種の他団体などとの比較も踏まえ、各事業主の実情に見合った水準とすることが重要である。（中略）

1 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

（1）現状

平成27年4月1日現在

区 分	部長・参事			課長・事務局長			課長補佐・事務局長補佐			計		
	総数 (人)	うち 女性 (人)	女性 比率 (%)	総数 (人)	うち 女性 (人)	女性 比率 (%)	総数 (人)	うち 女性 (人)	女性 比率 (%)	総数 (人)	うち 女性 (人)	女性 比率 (%)
市長部局	8	0	0	17	3	17.6	35	12	34.3	60	15	25.0
議会事務局	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0
農業委員会事務局	0	0	0	1	0	0	1	0	0	2	0	0
教育委員会事務局	1	0	0	2	0	0	11	3	27.3	14	3	21.4
										78	18	23.1

平成 27 年 4 月 1 日現在の管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は、23.1%と少ない状況であります。女性職員への、幅広い職務経験や能力の習得に対する支援が必要であると考えられます。

(2) 今後の取り組み

- ①人事担当課は、意欲と能力のある女性職員の積極的発掘に努めます。
- ②人事担当課は、従来、男性職員が中心であった職場への女性職員の配置を拡大し、それによる多様な職務経験の付与に努めます。
- ③女性管理職育成にかかる研修・講演会等の情報提供を行います。
- ④管理職が長時間労働であることにより、女性職員にとって、仕事と家庭の両立が困難なことにより昇進希望を持ちにくいような状況を防ぐため、所属長は、管理職の勤務時間、業務進行管理に十分に留意し、定時以降の会議等を控えるなど、職員が定時で退庁しやすい環境づくりに努めます。

(3) 目標

平成 33 年度までに、管理職の女性比率を、30%とすることを目標とします。

2 男女別育児休暇取得率・平均取得期間

(1) 現状

平成 28 年 1 月 1 日現在						
	育児休暇対象者 (人)	育児休暇取得者 (人)			取得率 (%)	平均取得期間 (月)
		うち育児休暇中	うち復帰者			
男性	23	1	0	1	4.3	0.5 ヶ月
女性	17	17	13	4	100	1 年 4 ヶ月

平成 28 年 1 月 1 日現在の男女別育児休暇取得状況をみると、女性職員が取得率 100%であるのに対し、男性職員の取得率は 4.3%となっています。育児休暇制度について引き続き十分周知することとあわせ、取得しやすい環境づくりに努めることが重要であると考えられます。

(2) 今後の取り組み

- ①男性職員向けの案内を記載した「出産・育児に関する手続きガイド」を庁内 LAN に引き続き掲載し、特に男性職員の育児休暇等の取得促進について周知徹底を図ります。
- ②人事担当課は、他自治体の事例を紹介する等、周りの職員が男性の育児休暇取得に対する理解を深められるような環境づくりに努めます。
- ③希望者に対して、育児休暇を取得した後の給与や処遇にどのような影響があるのか等について、人事担当課と面談の機会を設けます。

(3) 目標

平成 33 年度までに、男性の育児休暇取得率を 10%とすることを目標とします。

3 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

(1) 現状

平成 26 年度 中に配偶者が 出産した男性 職員数 (人)	配偶者出産休暇			育児参加のための休暇		
	取得者 (人)	取得率 (%)	平均取得日数 (日)	取得者 (人)	取得率 (%)	平均取得日数 (日)
8	6	75	2	0	0	0

平成 26 年度中の男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数をみると、育児参加のための休暇の取得率が 0% であり、この休暇制度が特に多くの職員に認識されていないと推察されるため、十分に周知する必要があると考えられます。

(2) 今後の取り組み

- ① 人事担当課は男性職員向けの案内を記載した「出産・育児に関する手続きガイド」を庁内 LAN に引き続き掲載し、特に配偶者出産時等における男性職員の特別休暇について周知徹底を図ります。
- ② 所属長は、配偶者出産時等における男性職員が特別休暇を取得しやすいよう配慮します。

(3) 目標

平成 33 年度までに、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇ともに取得率 100% とすることを目標とします。

VII まとめ

女性の活躍推進に向けた取り組みは、女性の仕事への意欲向上が図れるだけでなく、男女ともに、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進につながり、働きやすい良好な職場環境の醸成を促します。また、女性が活躍する組織からは、多様な発想が生まれるなど、本市行政の強化につながる効果も期待できます。

行政組織として、本市が自ら率先して女性活躍に取り組み、女性活躍推進に対して理解を深め、職員一体となってこの計画に取り組んでいきます。