

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（後期）

令和3年度～令和7年度

令和3年4月

つくばみらい市

I 行動計画の趣旨

この計画は、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き、市役所で働く女性がその個性と能力を十分に発揮して活躍できるよう、職場を挙げて女性職員の活躍を推進することを目的に策定するものです。

II 行動計画期間

この計画の期間は、平成28年4月1日から令和8年3月31日までの10年間とします。

今回策定する計画は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの後期計画です。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 計画の推進体制

総務部総務課を計画推進の主管課とし、すべての職員で推進していきます。必要に応じ、実施状況等を確認し、計画期間中であっても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。

IV 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等により公表します。

V 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

令和2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	7	0	0	25	3	12.0	47	10	21.3	79	13	16.5
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	17	5	29.4	20	5	25.0
計	9	0	0	28	3	10.7	66	15	22.7	103	18	17.5

令和2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、17.5%と少なく、前期計画時（平成27年4月1日現在）における23.1%を下回っています。

これは、機構改革により管理的地位の数が増えたものの女性職員の登用が進まなかったためです。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、女性職員について多様な職務経験を付与し、さらなる職域の拡大を図っていきます。
- 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うとともに、積極的に受講させます。
- ④人事担当課は、管理職予備軍である女性職員に対し、管理職登用への希望等を把握するためアンケート調査を実施します。また、管理職登用への不安の解消を図るため相談体制を構築します。
- ⑤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

令和7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 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

(1) 現状

令和3年1月1日現在

	育児休業対象者 (人)	育児休業取得者 (人)			取得率 (%)	平均取得期間 (月)
			うち育児休業中	うち復帰者		
男性	22	1	0	1	4.5	2ヶ月
女性	27	27	18	9	100	1年8ヶ月

令和3年1月1日現在の男女別の育児休業取得状況をみると、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4.5%となっています。育児休業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 出産・育児に関する案内を記載した「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業等の取得促進について周知徹底を図ります。
- ② 育児休業の対象となる男性職員に対し、育児参加の必要性や出産前後における配偶者への配慮等、出産育児に対する理解を深めるための講習会を開催します。
- ③ 人事担当課は、男性職員の育児への参加意識の向上や育児休業等の取得に対する不安の解消を図るため、男性の育児休業取得経験者との対話の場を創設します。
- ④ 育児休業を取得した後の給与や処遇について、どのような影響があるか等、周知を図ります。
- ⑤ 育児休業の対象となる男性職員には、育児休業の取得見込み等について、人事担当課との面談の機会を設けます。

(3) 目標

令和7年度までに、男性の育児休業取得率を10%とすることを目標とします。

3 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

(1) 現状

令和元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		
	※妻が出産するため病院に入院する等の日から当該出産日後2週間を経過する日までの期間内における2日の範囲の期間			※出産予定日6週間前の日から当該出産の日後8週間を経過するまでの期間において、当該出産に係る子を養育する職員がこれらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき、当該期間内における5日の範囲内の期間		
	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)
6	5	83.3	1.6	2	33.3	3.5

令和元年度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、配偶者出産休暇については認識され、取得率等も高いものの、育児参加のための休暇については、取得率が33.3%と低く、この休暇制度の認識が十分でないと推察されるため、今以上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 出産・育児に関する案内を記載した「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 人事担当課は、男性職員の配偶者出産状況の把握に努め、該当者には個別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説明を実施します。
- ③ 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。
- ④ 配偶者出産休暇等の対象となる男性職員に対し、育児参加の必要性や出産前後における配偶者への配慮など、出産育児に対する理解を深めるための講習会を開催します。

(3) 目標

令和7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%、取得日数7日とすることを目標とします。

VI 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るとともに、ワーク・ライフ・バランスを積極的に推進し、職員一体となってこの計画に取り組んでいきます。