

女性活躍推進法に基づく  
美馬市特定事業主行動計画  
(第二期計画)

令和3年3月

美馬市

## 美馬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 3月 29日

美馬市長

美馬市議会議長

美馬市選挙管理委員会

美馬市代表監査委員

美馬市公平委員会

美馬市農業委員会

美馬市消防長

美馬市教育委員会

美馬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条第1項の規定に基づき、第一期計画を、美馬市長、美馬市議会議長、美馬市選挙管理委員会、美馬市代表監査委員、美馬市公平委員会、美馬市農業委員会、美馬市消防長及び美馬市教育委員会の連名で平成28年3月に策定しました。

第一期計画では、新規採用職員に占める女性の割合、職員に占める女性管理職の割合、職員一人当たりの超過勤務の状況、男女別の育児休業の取得率など、女性職員の活躍に関する現状を把握し、分析を行った結果、課題であると考えられるものについて、数値目標および具体的な取り組みを設定して推進してきましたが、今後さらなる改善・向上を図るため、「女性活躍推進法に基づく美馬市特定事業主行動計画(第二期計画)」(以下、「本計画」という。)を策定しました。

### 1 計画期間

女性活躍推進法は、10年間の時限立法となっており、事業主行動計画策定指針では、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に概ね2～5年程度に設定し、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望ましいとされています。段階的に見直しを図れるよう、第一期計画の期間は、平成28年4月1日から令和3年3月31日までの5年間、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年間とします。

### 【参考】事業主行動計画策定指針(抄)

#### (二) 計画期間の決定

法は令和7年度までの時限立法である。このため、行動計画の計画期間の決定に際しては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、平成28年度から令和7年度までの10年間で、各事業主の実情に応じて**おおむね2年間から5年間に区切る**とともに、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望ましい。

## 2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

美馬市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、「美馬市特定事業主行動計画策定等委員会」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こととします。

### 【参考】事業主行動計画策定指針(抄)

#### (一) 女性の活躍推進に向けた組織のトップの関与・推進体制の整備等

(中略)組織のトップ自らが、組織経営戦略としても女性活躍が重要であるという問題意識を持って、組織全体で女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、強いメッセージを発信することによりリーダーシップを持って取り組んでいくことが重要である。

また、組織のトップの関与の下に、担当部局を明確に定めるなど、継続的な推進体制を設けることが効果的である。

## 3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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(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、美馬市で働く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いました。

第一次行動計画の実施状況および課題分析は以下のとおりです。

○内閣府令第2条に基づき、把握すべき項目は以下の項目と示されています。

- 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(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

○課題であると判断された事項については、更にその原因の分析を深めるため、その他の把握項目を活用して課題分析を行うことが効果的です。

**【採用の課題】**

年度別	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
採用人数(男)	7	5	4	3	6
採用人数(女)	13	5	6	9	6
採用人数合計	20	10	10	12	12
女性比率	65%	50%	60%	75%	50%

○ 分析の結果、5年連続で5割を超えており、課題はありませんでした。今後も、女性が働きやすい職場環境を整備し、女性職員の確保に努めます。

**【配置・育成・教育訓練及び評価・登用の課題】**

役職	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
部長・次長級	4.0%	7.4%	7.4%	5.0%	5.0%
課長・主幹級	35.6%	30.2%	33.3%	29.3%	31.7%
管理職全体に占める女性割合	25.0%	23.3%	25.0%	22.2%	24.1%

○ 管理職全体に占める女性割合については、女性職員向けキャリア研修や、管理職に求められる市民説明・企画立案等の業務経験等を積むことができる部署への積極的な配置等の対策を実施しましたが、令和2年度は24.1%と未だ低い状況です。

このため、現状の対策を継続する他、今後は、若い世代を対象としたキャリア研修による早期育成や、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していく必要があります。

### 【継続就業及び仕事と家庭の両立の課題】

#### 男性職員の配偶者出産休暇等取得状況

年度別	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	令和 30 年度	令和元年度
対象者数	5	10	7	13	17
取得者数	5	10	6	10	15
取得率	100%	100%	86%	77%	88.2%

- 配偶者出産休暇については、男性職員の育児休業等取得促進ハンドブック(内閣官房人事局)の配布や子育て目的の休暇制度(父親の育児参加のための特別休暇)の周知等により一定以上の取得率となりました。

今後は、育児休業の取得促進に向け、休暇取得者の体験談を対象者に周知する等、男性職員が仕事と育児を両立しやすい環境づくりを行っていく必要があると考えられます。

### 【長時間勤務関係の課題】

#### 年次有給休暇取得日数

年度別	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	令和 30 年度	令和元年度
年平均取得日数	9.5	9.6	9.7	10.3	10.1

#### 月に46時間以上超過勤務を行った職員の割合

年度別	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	令和 30 年度	令和元年度
職員の割合	2.76%	2.63%	3.73%	4.13%	2.57%

- 令和元年度は、労働基準法改正に伴う年5日の確実な取得のための取り組みとして、年休等休暇計画表の活用や、週休日と組み合わせた連続休暇の推奨を行ったところ、全ての職員が5日以上取得することができました。

しかし、平均取得日数は、10.1日となっていることから、取得日数が10日未満の職員がいる一方で、10日以上取得している職員は、多くの休暇日数を取得できていることがわかります。今後は、取得日数が少ない職員に対し、個々に働きかけていく必要があります。

- 超過勤務については、ノー残業デーの周知や、令和元年度から導入した職員用 PC 自動シャットダウンシステムの活用により、平成30年度と比較すると1.56ポイント減少しました。

業務量の増加や市民ニーズの多様化に伴う事務の困難化等により、大幅な縮減を図ることはできませんでしたが、これまでの取り組みは一定の成果があったと考えられます。現在実施している業務改善を継続する他、組織及び所属長による業務の整理や抜本的対策等について検討し、職員一人ひとりの更なる意識改革を進めていく必要があると考えられます。

### 【参考】事業主行動計画策定指針(抄)

#### (三) 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)

## 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での課題分析の結果、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。

### 【配置・育成・教育訓練及び評価・登用の課題】

- 令和7年度までに、管理職全体に占める女性割合を30%以上にします。

仕事上与えられた役割を果たした結果として、昇進したいと考える女性職員は多くいます。

職員の長期的なキャリア形成を視野に、若い世代向けのキャリア研修の実施や、多様なキャリアパスの開発に努めます。

また、管理職は家庭との両立が難しいというイメージがあるため、管理職の休暇取得を促進します。

### 【継続就業及び仕事と家庭の両立の課題】

- 令和7年度までに、男性職員の配偶者出産休暇の取得率を100%とします。
- 各種両立支援制度に関する情報を、庁内 LAN で職員に周知します。

共働き世帯が増加する中で、女性が職場において活躍するためには、男性の育児参加が重要な課題となるため、「男性職員の育児休業等取得促進ハンドブック」等を活用し、「配偶者出産休暇」、「男性の育児参加」制度の周知を図り、子育て中の男性職員の休暇取得を促進します。また、子育てに関する各種制度等について、庁内 LAN により職員に発信します。

### 【長時間勤務関係の課題】

- 令和7年度までに、年次有給休暇の平均取得日数を13日以上(平成30年全国市区町村平均11.0日の18%増)とします。

所属長等は、所属における業務スケジュールを年度初めに職員へ周知するとともに、「年休等休暇計画表」を活用し、職員が計画的に年次休暇を取得できるよう努めます。

また、授業参観日における休暇や、結婚記念日、家族の誕生日等における休暇(アニバーサリー休暇)の取得や、週休日や休日と合わせて合計5日以上連続休暇の取得、夏季休暇を利用した連続休暇の取得を促進します。

- 毎週水曜日を、ノー残業デーとし、職員用 PC 自動シャットダウンシステムを活用して時間外勤務の事前命令を徹底するとともに、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨します。

所属長等が、部下の時間外を含めた勤務時間を意識した上で、所属の業務を整理し、優先順位をつけ、具体的な指示により部下へ仕事を割り振り、適切な進捗管理を行うことで、所属における超過勤務の縮減に取り組むとともに、生産性の高い職場づくりに努めます。

また、職員は、ノー残業デーの実施や事務改善による人事評価等により時間に対する意識を高めて、効率的な業務遂行に努めます。

### 【参考】事業主行動計画策定指針(抄)

#### (四) 取組内容の選定・実施時期の決定

行動計画に盛り込む取組内容を決定するに際しては、まず、状況把握・課題分析の結果、事業主にとって最も大きな課題であると考えられるものとして数値目標の設定を行ったものから優先的に、その数値目標の達成に向けてどのような取組を行っていくべきかについて検討を行うことが基本である。

(中略)こうした点を踏まえ、また、一般事業主に対し率先垂範する観点からも、数値目標に対応する取組以外の取組も含め、各事業主において、当該事業主の実情に応じて積極的かつ主体的に各課題の解決に向けた多様な取組を取り上げ、これらの取組を総合的に進めていくことが効果的であると考えられる。