

下野市役所
女性職員活躍応援行動計画
(令和3年度から令和7年度まで)



ポジティブ・アクションを推進しています

<女性活躍推進法に関する特定事業主行動計画>

令和3年2月

下野市

目 次

1 計画策定の趣旨	P1
2 策定主体	P1
3 計画期間	P1
4 計画の推進体制	P1
5 第1期計画（平成28年度～令和2年度）の達成状況	P2-5
6 女性職員の活躍推進に向けた数値目標及び具体的な取組内容	P6-8
【目標① 管理職に占める女性割合の増加】	
【目標② 新規採用者に占める女性割合の増加】	
【目標③ 男性の育児休業・配偶者出産休暇等の取得率の向上】	
【目標④ 超過勤務時間の縮減】	
【用語解説】	P9-10

*ポジティブ・アクションとは、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、例えば、課長以上の管理職は男性が大半を占めている等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組のことを言います。

表紙に掲載しておりますマークは、ポジティブ・アクションのシンボルマーク「きらら」です。これは、ポジティブ・アクションの頭文字「P」と「a」を組み合わせ、創造と活力あふれる女性の姿をデザイン。女性の能力発揮を図り、男女の均等な機会や待遇の確保のために企業が取り組む、男女平等の社会づくりが浸透し、男女ともいきいきと活躍する未来の実現をアピールしたものです。

下野市役所女性職員活躍応援行動計画

1 計画策定の趣旨

「すべての女性が輝く社会づくり」に向けて、平成27年に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が成立し、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮できるよう、国、地方公共団体、民間事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいるところです。

本市においても、同法第15条に基づき、平成28年3月に「下野市役所女性職員活躍応援行動計画」（第1期計画：平成28年度～令和2年度）を策定し、女性職員の活躍推進に取り組んできました。

第1期計画が令和2年度をもって満了することに伴い、第2期計画を策定し、引き続き女性職員のキャリア形成支援、職場における子育て、介護がしやすい環境づくり、ワーク・ライフ・バランス推進等に取り組み、女性職員の就労継続を図るとともに、男性職員の働き方の改革や、政策や方針の決定課程に女性職員が参画できる環境づくりなどを進め、職場における女性職員の活躍を応援します。

2 策定主体

女性職員の活躍推進に向けた取組の効果的な推進や雇用管理の観点から、下野市長、下野市議会議長、下野市教育委員会、下野市選挙管理委員会、下野市農業委員会、下野市監査委員、下野市水道事業管理者、下野市下水道事業管理者により計画を策定します。

3 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年間とします。

4 計画の推進体制

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務人事課は、男女共同参画推進事業を担当している市民協働推進課や女性職員と連携し、本計画の策定や変更、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・評価を行います。

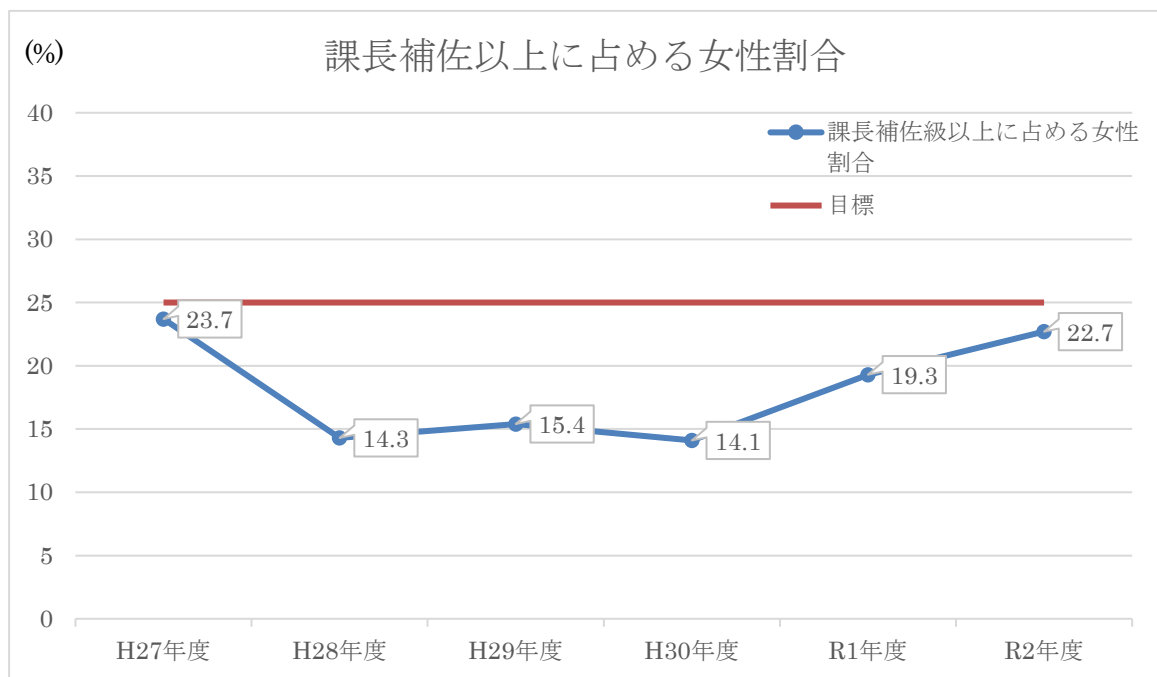
【スローガン】 『意識が変われば 組織は変わる！』

～職員が意識を変えることで 女性がより活躍できる組織を目指します～

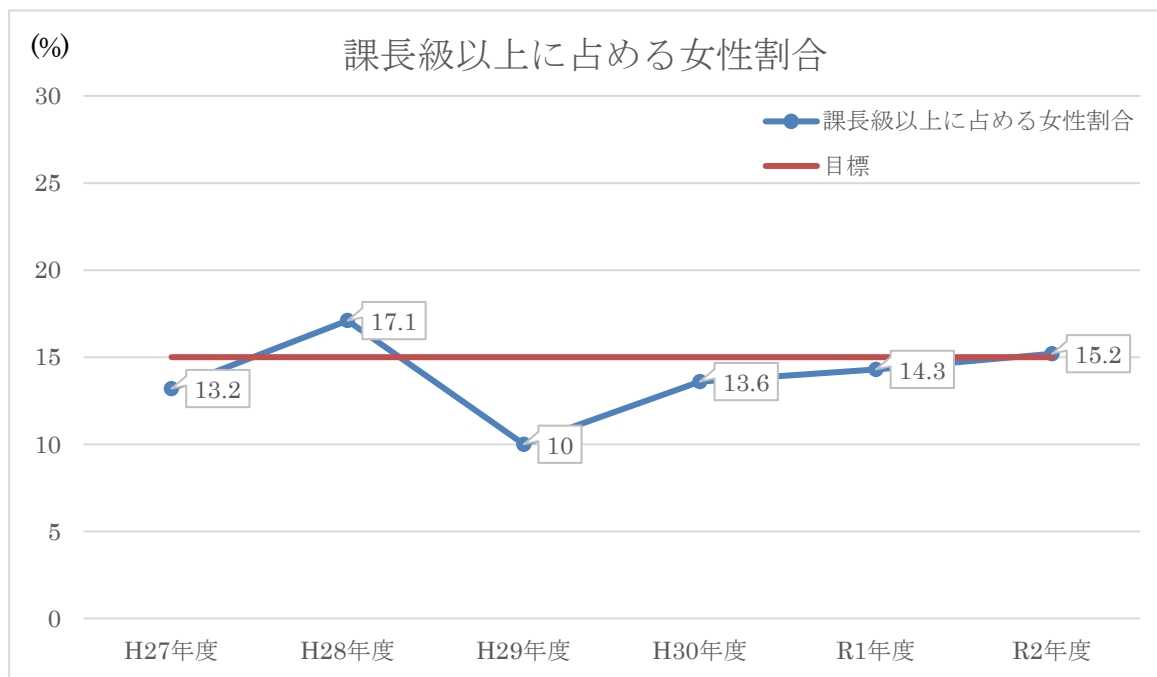
5 第1期計画（平成28年度～令和2年度）の達成状況

【目標① 管理職に占める女性割合の増加】

- ・課長補佐以上に占める女性割合を25%以上にします。

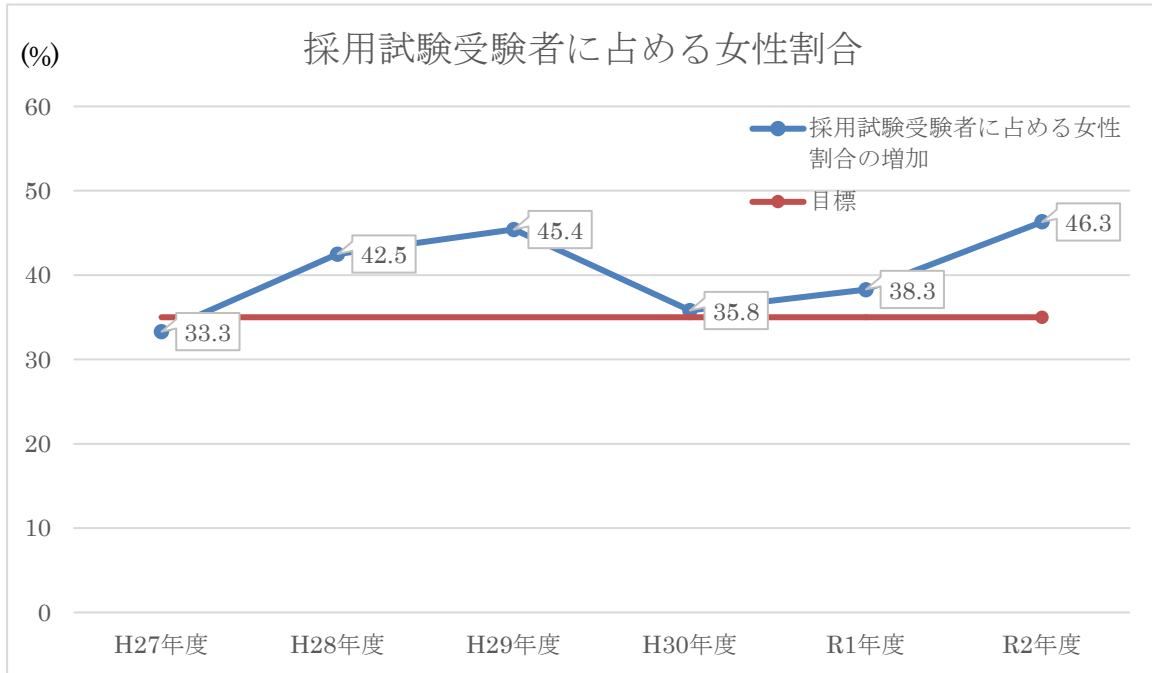


- ・課長級以上に占める女性割合を15%以上にします。

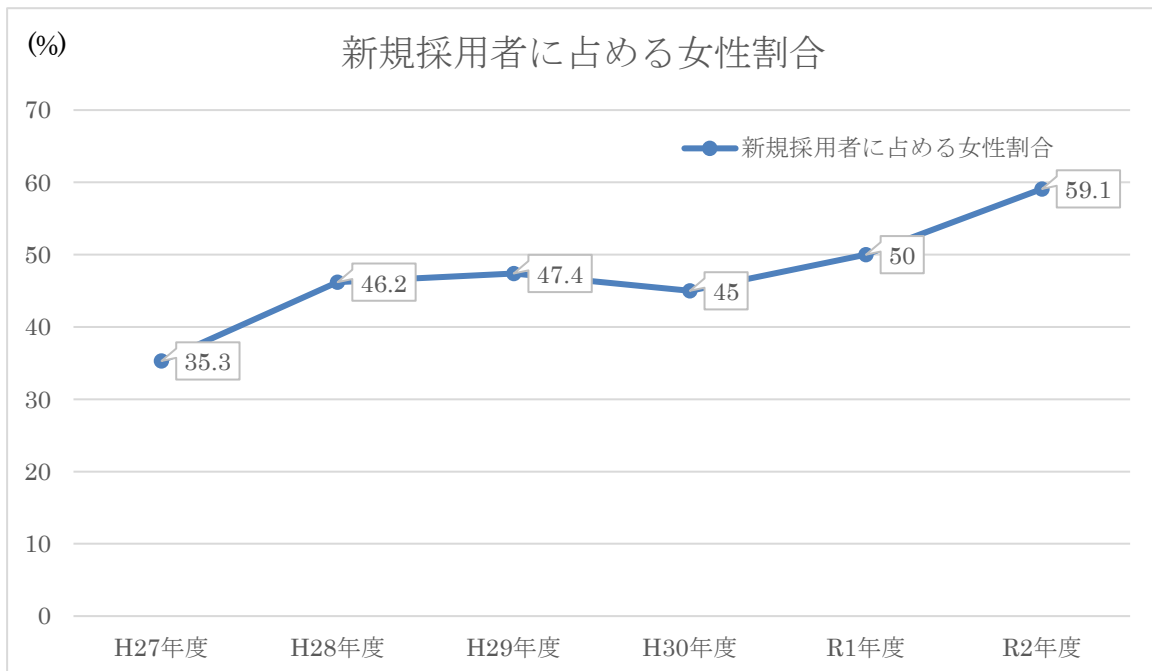


【目標② 採用試験受験者に占める女性割合の増加】

- ・採用試験受験者に占める女性割合を35%以上にします。

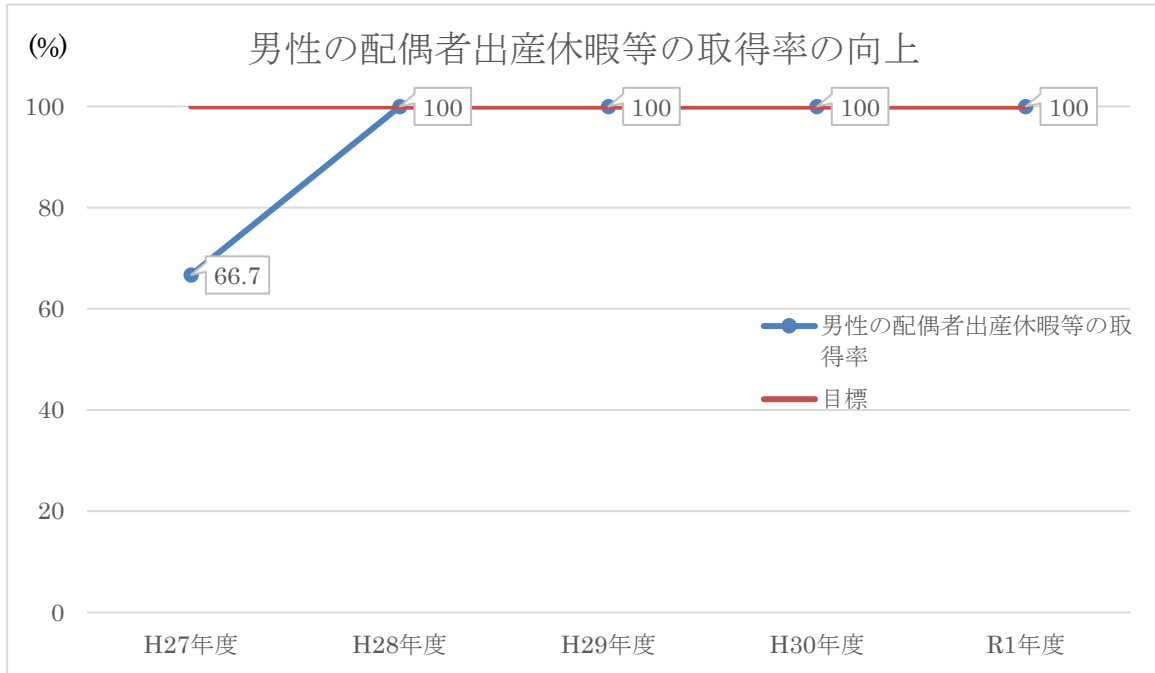


【参考 新規採用者に占める女性割合】

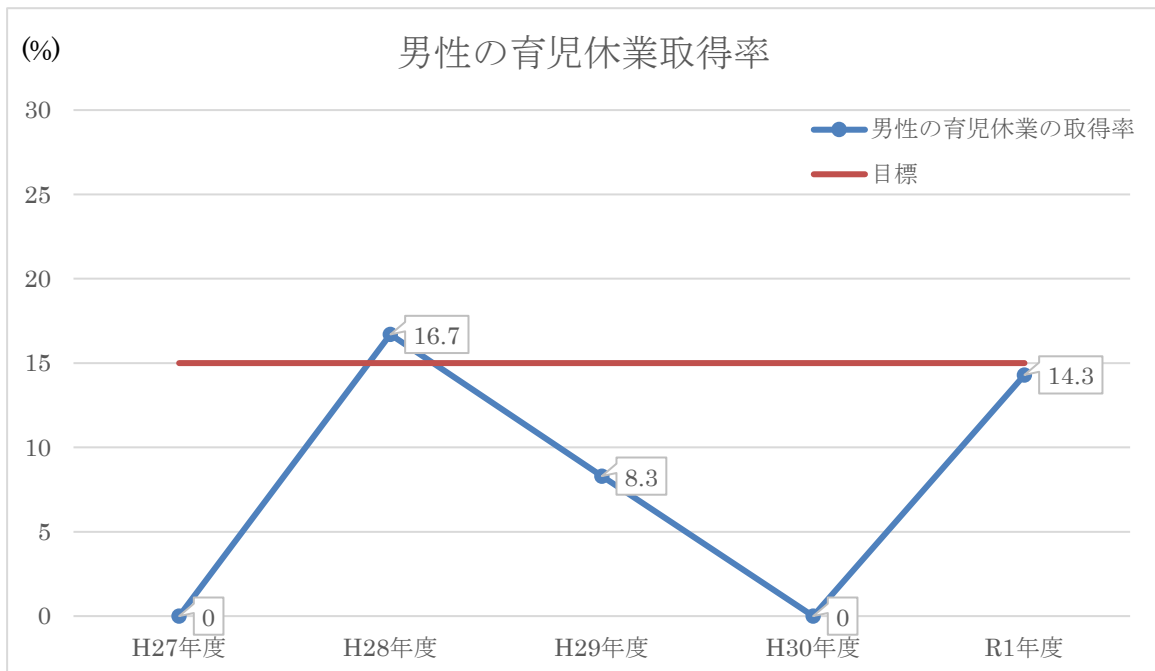


【目標③ 男性の育児休業・配偶者出産休暇等の取得率の向上】

- ・男性の配偶者出産休暇等の取得率を100%にします。

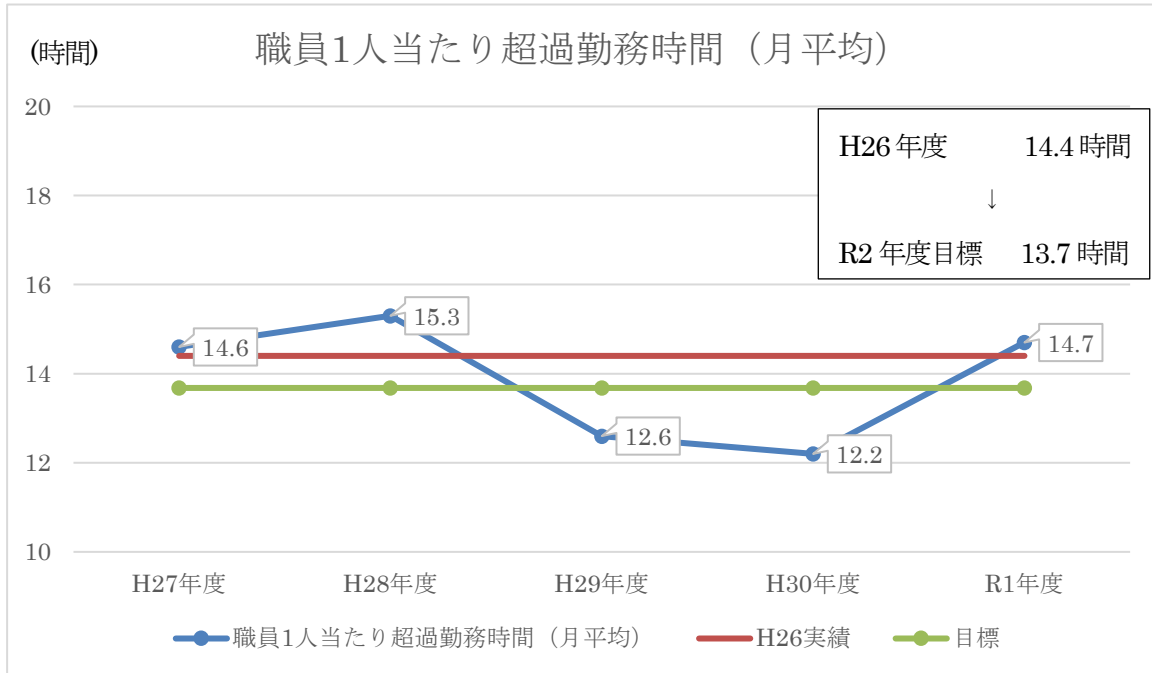


- ・男性の育児休業取得率を15%以上にします。



【目標④ 超過勤務時間の縮減】

- ・年間超過勤務時間を平成26年度比5%以上削減します。



6 女性職員の活躍推進に向けた数値目標及び具体的な取組内容

第1期計画において、【目標② 採用試験受験者に占める女性割合の増加】の目標達成及び【参考 新規採用者に占める女性割合】の遡増からもわかるように、若手職員の男女比はほぼ同数となっており、今後の女性管理職増加の地盤が出来上がりつつあります。

また、男性職員の育児休業や配偶者出産休暇等の取得や取得に係る相談件数についても、年々増えていることから、働きやすい職場環境、ワーク・ライフ・バランスについての意識醸成が進んでいると考えられます。

今後も男女問わず、働きやすい職場環境を目指すためにも、各数値が恒常的に目標値を上回るよう、引き続き以下の取組を推進していきます。

【目標① 管理職に占める女性割合の増加】

令和7年度までに、副主幹以上にある女性職員において、昇任意欲のある職員割合を40%以上にします。課長級以上に占める女性割合については、引き続き15%以上にします。

〔目標値の考え方〕

国において、令和2年度までに指導的地位に占める女性割合を30%とする目標を掲げていましたが、国家公務員や民間企業の女性管理職の割合が依然として低い水準にあり、本市も同様の状況となっています。

指導的地位を迎える年代の女性職員数が少ないことが大きな要因として考えられますが、副主幹以上の女性職員に昇任志望について確認したところ、昇任志望者は約20%と少数でありました。

このことから、次世代の女性管理職増加・育成のためにも、副主幹以上の女性職員の昇任意欲向上を新たな目標として設定します。

また、課長級職員以上の女性割合については、女性職員の年齢別、役職別構成等を考慮しつつ、引き続き15%を目標にします。

<取組内容>

- ・ 固定的役割分担の見直し、性別問わず多様な部署への配置を行うことで、職員の職域拡大、業務経験不足による昇任への不安解消を図る。
- ・ 職員の業務へのモチベーション向上のため、人事評価や自己申告書による適正な評価に基づき、人事異動や昇任を行う。
- ・ 女性職員活躍推進を図るための研修を、女性職員のみではなく、男性職員も対象として派遣を行う。

【目標② 新規採用者に占める女性割合の増加】

令和7年度までに、新規採用者の女性割合を、第1期計画期間の採用実績を踏まえ40%以上にします。

〔目標値の考え方〕

第1期計画では、採用試験受験者数を指標としていましたが、実際に職員として働き、管理職を担っていくことになる採用者を指標に変更いたします。

実績では50%近い割合となっていますが、受験者の男女比や試験結果に左右されることから、40%を目標とします。

＜取組内容＞

- ・仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることを試験案内、市ホームページ等で周知します。
- ・女性の積極的な採用についての面接官の意識啓発を行います。

【目標③ 男性の育児休業・配偶者出産休暇等の取得率の向上】

令和7年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇のいずれかの取得割合を100%にします。また、育児休業取得率については、男性30%とします。

〔目標値の考え方〕

「下野市役所子育て応援行動計画」と同様の目標値を設定します。

＜取組内容＞

- ・所属長は、「職員のための子育て応援ハンドブック」を活用し、出産を控えている職員に対する面談を行い、各種支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進やキャリアプランに関する助言を行います。
- ・男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施します。（イクボスの育成）
- ・育児休業職員の代替を行えるよう、適宜会計年度任用職員の配置を行います。

【目標④ 超過勤務時間の縮減】

令和7年度までに、年間超過勤務時間を第1期計画の実績の平均時間（13.9時間）に対し5%以上削減（13.2時間未満）します。

〔目標値の考え方〕

全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、長時間勤務を是正し、限られた時間の中で効率的に業務を行う意識を高めるため、超過勤務時間縮減を目標とします。

平成29、30年度は超過勤務時間が縮減しましたが、令和元年度は災害対応等により超過勤務が増加しています。災害等の突発的要因による時間外増加の可能性を鑑み、過去5年の実績の平均から、目標値を設定しています。

＜取組内容＞

- ・ワーク・ライフ・バランスに資する超過勤務の縮減、働き方改革、効率的な業務遂行等、時間当たりの生産性を重視した取組を人事評価（能力評価：組織・業務マネジメント等）で適切に評価するよう取り組みます。
- ・介護や育児に取り組みながら、継続的に業務に取り組めるよう個人ではなく、グループで業務に取り組むグループ制の強化に努めます
- ・毎週木曜日を「ノー残業デー」とし、庁内掲示板等による周知を行い、計画的業務による定時退庁の推進を図ります。また、所属長は各職員に定時退庁を促します。
- ・仕事や生活の状況によって、時差出勤制度を活用し、効率的に業務に取り組みます。

【用語解説】

* 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

女性が職業生活において、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制定され、これにより、平成28年4月1日から、常時雇用する労働者数が301人以上の企業には、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが新たに義務づけられた。

令和元年5月の法改正により、令和4年4月から一般事業主行動改革の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が上記の301人以上から101人以上の事業所に拡大される。

* ワーク・ライフ・バランス

個人が仕事上の責任を果たしつつ、結婚や育児をはじめとする家族形成のほか、介護やキャリア形成、地域活動への参加等、個人や多様なライフスタイルの家族がライフステージに応じた希望を実現できるようにすること。

* 配偶者出産休暇

配偶者が出産のため入院する等の日から、出産の日後2週間を経過する日までの期間に、2日の範囲内で取得できる休暇。

* 育児休業

3歳未満の子を養育するとき、父親・母親のどちらでもその子が3歳に達する日まで取得できる休暇。なお、休業中、給料は支給されない。

* 育児参加のための休暇

子の看護休暇（中学校就学前の子の看護等を行うときに年5日の範囲内で取得できる休暇）、妻の出産時の養育休暇（妻の出産の予定日前8週間前の日から、出産の日後8週間目に当たる日までの期間に、5日の範囲内で取得できる休暇）等。

* イクボス

男性従業員や部下の育児参加に理解のある経営者や上司のこと。子育てに積極的に関わる男性をイクメンと呼ぶのにならぬ、そのイクメンを職場で支援するために、部下の育児休業取得を促すなど、仕事と育児を両立しやすい環境の整備に努めるリーダーのこと。

*** 超過勤務**

通常勤務する時間を超えて勤務すること。本市では、午前8時30分から午後5時15分までが勤務を要する時間となるため、それを超えて勤務した時間が超過勤務となる。

*** 人事評価**

任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評定のこと。

*** グループ制**

所属部署の事務を最も効率的に行える業務ごとに分け、それを担当する職員とグループリーダーでグループを編成し、事務の合理化、少人数での業務運営を図ること。

*** 定時退庁**

勤務終了後、超過勤務を行わず速やかに帰宅すること。