茂原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

【第3期計画】

令和８年３月 31 日
市長、教育委員会、市議会議長
選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会

茂原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。）に基づき、茂原市長、教育委員会、市議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会が策定する特定事業主行動計画に女性の活躍の推進に関する目標を掲げ取り組んできました。

第２期行動計画では、管理職に占める女性職員の割合、男性職員の育児に係る特別休暇取得について数値目標を設定し、一定の成果をあげてきましたが、今後さらなる改善・向上を図るため、男性の育児休業取得率について数値目標を定めた第３期計画を策定しました。

全ての職員が能力を最大限に発揮し、職業生活において活躍することで、限られた時間内に効率よく成果を上げ、政策や行政サービスの質の向上を目指すため、第３期計画の目標を設定し、働き方改革の目標と併せて職員のワーク・ライフ・バランスのとれた職場環境となるよう取り組んでいきます。

１. 計画期間

本計画の期間は、令和８年４月１日から令和13年３月31日までの５年間とします。

２. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標、目標を達成するための取組及び実施時期

法及び女性の職業生活における活躍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）に基づき、市長部局等において、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、改善すべき課題について分析を行いました。

当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり本計画の目標を設定します。



（1）女性に対する職業生活に関する機会の提供

＜課題＞

女性の職業生活における活躍を推進するためには、女性が出産・子育て中においても幅広い経験や専門性を高められ、能力を発揮し、継続して働き続けることができるよう、長時間労働の是正等の働き方改革を推進することが必要です。

前計画において、研修等に参加することで能力及び意識向上並びに昇進への意欲醸成を支援・促進してきましたが、令和７年４月１日時点における課長補佐級以上の職員に占める女性割合は令和２年度よりわずかに減少し、目標に達していないことから、取組を継続することにより計画的な育成やキャリア形成を図ります。

また、管理職への登用、介護等により離職するケースもあることから、女性職員が就業を継続するためには、女性の健康上の特性へ配慮した休暇制度の周知や柔軟な働き方ができる職場環境づくりが必要です。

＜取組により実現を目指す内容＞

管理職になる前の職員の能力及び意識向上を図るため、研修等に参加し、業務におけるスキルアップを目指すとともに、女性職員同士の交流や情報交換を通じて、新たな価値観や人間関係の形成を促進します。

また、管理職への登用、介護等によりやむを得ず離職することがないように、各種制度を利用しながら安心して働くことができる環境を整えます。さらに、女性職員が昇進意欲を持てるよう、長時間労働の是正等の働き方改革に取組みます。

取組１　取組主体：職員課

管理職登用前の女性職員の人材育成の観点から、関係機関での研修を活用する等、能力開発のための研修への参加機会の確保・拡充を図ります。

女性職員が活躍できる環境を整えるために、育児休業及び介護休暇等に関する情報を周知し、制度利用により職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を支援します。

取組２　取組主体：所属長

職場において、固定的な性別役割分担意識を取り払い、職員一人ひとりが性別に関わらず個性と能力を発揮できる職場づくりを目指します。

このような取組を通じて、

- **令和12年度までに、課長補佐級以上の職員に占める女性割合を令和7年度の実績（14.0%）より 16 ポイント以上引き上げ 30%以上にする。**

（2）職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

＜課題＞

職業生活と家庭生活の両方を営むにあたって、家庭生活において男性の十分な分担が得られなければ、女性の負担は高まり、結果として女性が職場において活躍することが困難になります。

令和６年度における男性職員の育児休業（２週間以上取得）の取得率は 57.1％で令和２年度の 20％から上昇しており、男性の家庭生活への参画が進んでいるものの、さらなる取得率向上への取組が必要です。

＜取組により実現を目指す内容＞

男女ともに家事・育児等の家庭生活における責任を果たしながら、職場においても貢献していくことができるよう、男女双方の意識改革・理解の促進等に取組むとともに、育児休業等の両立支援制度の活用を推進することで、職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境を整備します。

取組１　取組主体：職員課

男性職員の子育てや介護に関する休暇制度及び本計画における目標を記した案内リーフレットについて、管理職を含めた全職員に定期的に周知することで、休暇の取得を促し、職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境を整備します。

取組２　取組主体：所属長

父親となる職員や介護が必要となった職員から休暇取得の申し出があった場合は、応援体制を整える等、休暇を取得できるよう職場全体で支援します。また、これにより特定の職員に負担がかかることのないように事務分担の見直しを図る等配慮します。

日ごろから職場内のコミュニケーションを図り、職員が急な休暇を取得する場合においても業務が滞ることがないよう、情報の共有化に努めます。

このような取組を通じて、

- **令和12年度までに、男性職員の育児休業取得率（2週間以上の取得）を令和6年度の実績（57.1％）より 27.9 ポイント以上引き上げ 85％以上にする。**
- **1か月当たり、30 時間超えの時間外勤務を行う職員の割合を令和6年度の実績（12.8％）より 2.8 ポイント以上引き下げ 10％以下にする。**