

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2期計画】

令和3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。

今般、現行の行動計画の計画期間が令和2年度末をもって終了することに伴い、令和3年度から令和7年度を計画期間とする第2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2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。

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>

女性管理職の登用を阻害する要因として、育児・介護の時間制約により十分な職務経験が蓄積できないこと等が挙げられます。

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2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増加したものの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、各階層にわたる取組が必要です。

<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、他団体で活躍する女性職員と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。女性職員が就業を継続し、多様な部署において能力を発揮できるように、昇進への意識向上を図ります。

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7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2年度の実績(18.5%)より11.5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>

家事、育児及び家族の介護等の家庭責任の多くを女性が担っている現状を踏まえ、女性が職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を図りながら、職業生活において活躍するためには、男性が家族の一員としての役割を一層果たすことが必要です。

令和元年度における男性職員の「配偶者出産休暇」^(注1)の取得率は71.4%、「育児参加のための休暇」^(注2)の取得率は42.9%、合計5日以上取得した職員は、子が生まれた男性職員の28.6%と取得率が低い現状です。

<取組により実現を目指す内容>

男性職員が子の出生直後から子育てに参加することにより、家庭生活での役割を担い、家族の時間を大切にするとともに、産後間もない妻のサポートをすることができる環境づくりを目指します。継続して育児に関わることにより、育児休業等の取得への関心や理解を深めることで、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を作成します。子どもが生まれた男性職員に対して周知を徹底することで、休暇の取得を促し、男性職員の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、このことによって特定の職員に負担がかかることのないように配慮します。

日ごろからコミュニケーションを図り、子育てを行う職員が急な休暇を取得する時においても業務が滞ることがないように、情報の共有化に努めます。

このような取組を通じて、

令和7年度までに、男性職員の配偶者出産休暇と育児参加のための休暇の合計取得日数が5日以上男性職員の取得率を令和元年度の実績(28.6%)より71.4ポイント引き上げ100%にする。

(注1) 配偶者出産休暇 取得可能な日数(日または時間単位)：3日

取得可能な期間：出産に係る入院等の日から産後2週間以内の期間

(注2) 育児参加のための休暇 取得可能日数(日または時間単位)：5日

取得可能な期間：出産予定日の6週間前の日から後8週間を経過する日までの期間