

第2期 三浦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4月1日

三浦市長
三浦市議会議長
三浦市教育委員会
三浦市選挙管理委員会
三浦市代表監査委員
三浦市農業委員会
三浦市病院事業管理者

第2期三浦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条に基づき、三浦市長、三浦市議会議長、三浦市教育委員会、三浦市選挙管理委員会、三浦市代表監査委員、三浦市農業委員会、三浦市病院事業管理者が策定する特定事業主行動計画です。

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 計画の推進に向けた取組等

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、人事課において、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について、毎年1回点検・評価し、その結果を公表します。

3 前計画（平成28年度から5年計画）の振り返り

【目標1】人材育成及び登用について（行政職）

管理・監督的地位にある職員に占める女性職員の割合 15%以上（策定時：10.77%）

[4月1日時点]

平成28年	平成29年	平成30年	平成31年	令和2年
10.77%	12.98%	12.59%	13.77%	13.67%

【目標 2】仕事と家庭の両立について（全部局）

① 男性職員の配偶者出産休暇の取得率 100%（策定時：91.67%）

② 男性職員の育児休業取得率 13%（策定時：0%）

	平成 27 年中	平成 28 年中	平成 29 年中	平成 30 年中	令和元年中
配偶者出産休暇	91.67%	80%	57.14%	42.86%	76.92%
育児休業	0%	6.67%	12.5%	12.5%	0%

【目標 3】超過勤務について（行政職）

職員一人あたりの時間外勤務時間数 年 157.46 時間以下（策定時：157.46 時間）

	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
年平均	157.46	101.44	176.91	168.04	169.17
月平均	13.12	8.45	14.74	14.0	14.1

※選挙に係る時間外を除く。

4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第 15 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、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。

当該分析結果及び前計画の振り返り（目標に対する数値結果）を勘案し、女性職員の活躍推進に向けて本市が掲げる目標及び取組みを次のとおりとします。

3つの目標

目標 1 管理・監督職に占める女性職員比率の向上 令和 7 年度までに 20%以上

[内容]

令和 7 年度までに管理・監督職（グループリーダー・主査級以上の職員）に占める女性職員の割合を 20%以上にします。（医療職及び技能労務職を除く。）

[理由]

管理・監督職に占める女性職員の割合が令和 2 年度時点で約 14%と依然低い状況にあります。三浦市という組織において、女性職員が各職場におけるチームの中心を担う存在であるよう、女性の活躍の場を増やしていきたいと考えます。また、多様性の時代において、様々な視点からの意見を集約し、政策・施策に反映していく必要があります。このためには、意欲と能力のある女性職員が政策等の決定過程に関われるよう、管理職への積極的な登用を行うことが重要であると考えます。女性職員自身のより積極的な活躍、そして、

組織が多様性の時代を生き残っていけるよう、リーダー層（管理・監督職）に占める女性職員比率の向上を目指します。

[取組み]

- ・将来の管理職候補となるべき女性職員の育成を図るため、人事・財政・企画・危機管理等、多様なポストへ積極的に配置します。
- ・男女ともに活躍できる職場環境づくりを目指すための研修（意見交換・グループワーク）を開催し、職員の意識変革を促します。

目標 2 男性職員の育児休業等の取得率の向上

① 男性職員の育児休業取得率 令和7年度までに 30%以上

② 育児ライフ休暇の5日以上取得率 令和7年度までに 100%

※育児ライフ休暇（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇）

[内容]

- ① 令和7年度までに、男性職員の育児休業取得率を30%以上にします。
- ② 令和7年度までに、育児ライフ休暇（男性職員の育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加休暇の総称）の5日以上取得率を100%以上にします。

[理由]

男女が共に活躍する社会とは、ワーク（職場）のみならず、ライフ（家庭）においても、共に協力し、活躍する社会のことだと思えます。まだ比率は低いですが、近年では男性職員も育児休業を取得し始めています。育児参加が必要となる世代の職員は、チームの中心となる年齢層であることが多く、一時的に職務を離れることは、他のメンバーの負担も決して軽いものではありません。業務運営上の課題も多く存在するのが現実です。しかし、その負担や課題は、男性職員に限らず女性職員が育児休業を取得する場合においても同様です。様々な課題がありつつも、男性も女性も育児休業を取得することが当たり前な状況を目指すことは、職員、組織にとって目指すべき姿であるように思います。そのような状況を作り出すことで、男性、女性相互の理解も進み、より協力し合うチームに成長していけるものと期待し、男性職員の育児への積極的参加を促す上記目標を定め、達成を目指します。

[取組み]

- ・出産・育児に対する休暇制度等をまとめたパンフレットを作成し、配偶者の出産（予定）の報告があった男性職員（以下、「対象職員」という。）に対して周知を行います。
- ・対象職員の所属長に対し、休暇制度等について周知し、制度への理解を深めるとともに、休暇等の取得について積極的な働きかけを行います。
- ・休暇に際し、業務分担の見直し、会計年度任用職員の採用や人員配置など、業務遂行に必要な体制の調整を図ります。

目標3 働き方改革の推進

- ① 時間外勤務の削減 月平均 13 時間以下
- ② 年休取得率向上 年 5 日以上の取得者割合 100%

[内容]

- ① 令和 7 年度末において、時間外勤務の月平均時間（選挙等の臨時の業務に係る時間外勤務を除く。）を 13 時間以下とします。（医療職及び技能労務職を除く。）
- ② 令和 7 年度までに、年 10 日以上年次有給休暇が付与されている職員に対する年 5 日以上年次有給休暇取得者割合を 100%にします。（医療職は除く。）

[理由]

総労働時間をコントロールし、ライフ（一人ひとりの生活）の時間も十分に確保する状況を作り出すことは、職員が意欲的に働くことにつながり、より一層の生産性向上につながるものだと思います。時間外勤務については、平成 27 年度の実績水準を上回ることなく維持し、かつ、全ての職員（年 10 日以上付与の職員）が年次有給休暇を年 5 日以上取得することを目標に掲げ、総労働時間の縮減と効率的な業務遂行を目指します。

[取組み]

- ・所属長においては、時間外勤務命令の事前命令を徹底し、業務量に偏りがあると判断した場合には、業務分担の見直しを行い、業務量の平準化を図ります。
- ・「ノー残業デー（毎週水曜日、給与支給日）」の定時退庁を徹底するため、庁内放送での周知を引き続き行い、各所属における呼びかけ等も実施していきます。
- ・上記のノー残業デー以外に、個人ごとに月 2 日程度のノー残業デーを設定する等、定時退庁がしやすい環境づくりを検討します。
- ・年次有給休暇の取得状況向上を図るため、各職場において計画的な年次有給休暇の取得を促します。（計画年休制度を検討します。）
- ・残業時間や年休取得日数の把握がリアルタイムで容易に行うことができるよう、出退勤システムの導入について検討します。
- ・総労働時間の縮減につながる業務改善やデジタル技術の導入を全庁的に協力し、推進していきます。
- ・効率的な業務で成果を出す職員個人・チームを高く評価する人事評価制度の導入を検討します。