



木更津市における 女性職員の活躍の推進に関する 特定事業主行動計画(後期)



令和4年3月31日

木 更 津 市 長
木 更 津 市 議 会 議 長
木更津市選挙管理委員会
木更津市代表監査委員
木 更 津 市 消 防 長
木 更 津 市 農 業 委 員 会
木 更 津 市 教 育 委 員 会



木更津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

木更津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、木更津市長、木更津市議会議長、木更津市選挙管理委員会、木更津市代表監査委員、木更津市消防長、木更津市農業委員会、木更津市教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

1 策定の趣旨

法第7条第1項の規定に基づき定められた事業主行動計画策定指針に掲げられた5つの観点(①男女を通じた働き方改革への取組、②各段階の課題に応じた取組、③職業生活と家庭生活の両立に関する取組の更なる推進、④ハラスメントへの対策等、⑤公的部門による率先垂範)を念頭に、女性活躍推進の取組を総合的・効果的に実施できるよう、平成28年4月から令和4年3月までの6年間の前期行動計画を策定したが、計画期間の最終年となったことにより、後期行動計画として策定するものである。

2 計画期間

平成28年4月1日から令和4年3月31日までの6年間(前期行動計画)

令和4年4月1日から令和8年3月31日までの4年間(後期行動計画)

(全体計画期間:平成28年4月1日から令和8年3月31日までの10年間)

3 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、既に設置されている、次世代育成対策推進法に基づく特定事業主行動計画策定・推進委員会を活用し、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。

4 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、市長部局等においてそれぞれの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課題の分析を行い、前期行動計画を策定した。後期行動計画では、前期行動計画で設定した目標数値の達成状況及び第5次木更津市男女共同参画計画における目標との整合を図ったうえで次のとおり目標数値を設定する。

目標数値①

令和7年度までに管理的地位にある職員(6級職以上)に占める女性の割合を15%以上にする。

【女性管理職(6級職以上)割合の状況】

区分	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R元 年度	R2 年度	R3 年度
女性管理職 の割合	8.1%	7.9%	8.0%	5.0%	5.6%	7.4%

※各年度4月1日時点

目標数値②

男性職員の育児休業の取得率を毎年度13%以上とし、令和7年度までに30%以上にする。

【男性職員の育児休業取得率の状況】

区分	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R元 年度	R2 年度
男性職員の 育児休業取得率	0%	11.1%	0%	11.5%	17.4%

目標数値③

令和7年度までに配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率を100%にする。

【配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率の状況】

区分	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R元 年度	R2 年度
配偶者出産休暇 取得率	74.1%	77.8%	94.1%	73.1%	95.7%
育児参加のため の休暇取得率	22.2%	16.7%	17.6%	15.4%	39.1%

目標数値④

職員の年間平均時間外勤務時間を毎年度100時間以内にする。

【職員の年間平均時間外勤務時間の状況】

区分	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R元 年度	R2 年度
年間平均時間外 勤務時間	131 時間	118 時間	103 時間	143 時間	91 時間

5 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内容

4で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

- ① 自己啓発や女性リーダー養成などの各種研修・講座や人材育成メニューを充実させ、女性職員が各種研修等に参加できるよう積極的に支援する。
- ② 人事異動により多様な部署に積極的に配置し、また管理職への積極的登用を行っていく。
- ③ 令和4年度において、育児休業、出産に伴う特別休暇制度や各種申請手続き等をまとめた「職員の子育て応援ガイド」を作成し、各課等に配布するとともに、庁内 LAN に掲載する。
- ④ 育児に参加しやすい職場環境を醸成するため、育児休業、出産に伴う特別休暇制度等について、各課等の長に積極的に周知する。
- ⑤ 時間外勤務を縮減しワークライフバランスの充実を図るため、多様な働き方を選択できるテレワーク(在宅勤務等)や時差出勤制度の活用を促進する。また「ノー残業デー(毎週水曜日)」等による定時退庁や年次有給休暇の取得促進に努める。