

坂東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

[後期計画]

(令和3年度～令和7年度)



令和3年3月

坂 東 市

坂 東 市 長

坂 東 市 議 会 議 長

坂東市選挙管理委員会

坂東市代表監査委員

坂東市農業委員会

坂東市教育委員会

## 1 趣旨

坂東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、坂東市長、坂東市議会議長、坂東市選挙管理委員会、坂東市代表監査委員、坂東市農業委員会及び坂東市教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

## 2 計画期間

本計画は、平成28年度から令和7年度までの10年間とし、平成28年度から令和2年度までの5年間の前期計画、令和3年度から令和7年度までの5年間の後期計画として定めます。

## 3 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

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、人事主管課が各部局及び男女共同参画主管課との連携・協力のもと、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・評価等を行います。

## 4 前期計画における目標の達成状況

### （1）各役職段階への女性職員の登用

[目標] 係長相当職以上の職に就く女性職員の割合を、平成27年度の実績26.3%から30%以上に引き上げる。

[実績] 令和2年度は23.4%で、目標には及びませんでした。

### （2）管理的地位への女性職員の登用

[目標] 課長補佐相当職以上の職に就く女性職員の割合を、平成27年度の実績14%から18%以上に引き上げる。

[実績] 令和2年度は20.7%で、目標を達成しました。

### （3）男性職員の育児休業取得の促進

[目標] 育児休業を取得する男性職員の人数を、それまでの実績0人から1人以上に引き上げる。

[実績] 令和元年度に1人、令和2年度（令和2年12月31日現在）に2人の取得者がおり、目標を達成しました。

#### （4）男性職員の育児参加のための休暇取得の促進

[目標] 育児参加休暇を取得する男性職員の人数を、それまでの実績0人から1人以上に引き上げる。

[実績] 令和元年度までは取得者0人、令和2年度（令和2年12月31日現在）に3人の取得者がおり、目標を達成しました。

### 5 女性職員の活躍に関する状況把握

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、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局及び教育委員会事務局において、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の把握及び分析を以下のとおり行いました。

#### （1）採用した職員に占める女性職員の割合

職員募集時に性別による制限は一切設けていませんが、採用に当たっては、厳正な試験選考を行っており、直近5年間の実績は下表のとおりです。

（単位：人・％）

区分	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
女性	12	19	8	7	5
男性	15	18	12	7	3
合計	27	37	20	14	8
女性の割合	44.4	51.4	40.0	50.0	62.5

（再任用職員及び人事交流職員を除く。）

#### （2）平均した継続勤務年数の男女の差異

平均継続勤務年数では男女で1～2年程度の差異が見られますが、これは、女性の新規採用者の増加によるものと考えられます。

(単位：年)

区分	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度
女性	16.4	16.4	15.5	14.7	14.4
男性	17.6	17.6	17.0	16.8	17.0
差(女性－男性)	△1.2	△1.2	△1.5	△2.1	△2.6

(各年度3月31日現在)

### (3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

超過勤務は、平成30年度、令和元年度とも月平均15時間台となっています。

(単位：人・時間)

月	平成30年度			令和元年度		
	対象職員数	総時間数	平均時間数	対象職員数	総時間数	平均時間数
4月	291	5,038	17.3	313	6,370	20.4
5月	313	4,992	15.9	320	5,238	16.4
6月	279	3,787	13.6	323	4,506	14.0
7月	281	3,583	12.8	308	4,364	14.2
8月	299	5,181	17.3	287	3,677	12.8
9月	304	3,893	12.8	313	4,182	13.4
10月	302	5,375	17.8	317	5,072	16.0
11月	307	5,645	18.4	330	5,766	17.5
12月	267	3,676	13.8	285	3,156	11.1
1月	306	4,386	14.3	311	4,360	14.0
2月	299	4,753	15.9	289	4,065	14.1
3月	292	5,271	18.1	281	4,769	17.0
月平均	295	4,632	15.7	306	4,627	15.1

(4) 管理的地位（課長補佐相当職以上）にある職員に占める女性職員の割合

課長補佐相当職以上の職に就く女性職員は、令和2年度において18名で20.7%となっており、平成30年度以降は20%以上を維持しています。

(単位：人・%)

区分	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
女性	16	14	19	20	18
男性	76	62	76	70	69
計	92	76	95	90	87
女性の割合	17.4	18.4	20.0	22.2	20.7

(各年度4月1日現在)

(5) 各役職段階（係長相当職以上）にある職員に占める女性職員の割合

役職段階別でみると、課長補佐級における割合が30%を超えており、次いで係長級が20%台、課長級が10%台と続き、部長級は0%となっています。平成28年度以降5年間における係長相当職以上の役職に占める女性職員の割合は、20%台前半で推移しています。

(単位：人・%)

区分		28年度	29年度	30年度	元年度	2年度
部長級	女性	0	0	0	1	0
	全体	13	10	10	10	10
	女性の割合	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0
	伸び率	—	0.0	0.0	10.0	△10.0
課長級	女性	4	3	4	6	6
	全体	35	26	36	39	39
	女性の割合	11.4	11.5	11.1	15.4	15.4
	伸び率	—	0.1	△0.4	4.3	0.0

課長 補佐級	女性	12	11	15	13	12
	全体	44	40	49	41	38
	女性の割合	27.3	27.5	30.6	31.7	31.6
	伸び率	—	0.2	3.1	1.1	△0.1
係長級	女性	17	15	17	17	19
	全体	51	56	71	71	71
	女性の割合	33.3	26.8	23.9	23.9	26.8
	伸び率	—	△6.5	△2.9	0.0	2.9
合計	女性	33	29	36	37	37
	全体	143	132	166	161	158
	女性の割合	23.1	22.0	21.7	23.0	23.4
	伸び率	—	△1.1	△0.3	1.3	0.4

(各年度4月1日現在)

#### (6) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

女性職員の育児休業取得率は、100%となっています。男性職員は、平成30年度まで取得者がいませんでしたが、令和元年度に1名取得し、取得率は8.3%となっています。

#### 【育児休業取得率】

		27年度	28年度	29年度	30年度	元年度
女性	対象者数(人)	3	4	7	7	4
	取得者数(人)	3	4	7	7	4
	取得率(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
男性	対象者数(人)	12	8	8	11	12
	取得者数(人)	0	0	0	0	1
	取得率(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3

【育児休業取得期間の分布状況】

		30年度	元年度
女性	12月未満	14.3%	25.0%
	12月以上18月未満	14.3%	25.0%
	18月以上24月未満	71.4%	25.0%
	24月以上	0%	25.0%
男性	1月未満	0%	100.0%
	1月以上6月未満	0%	0%
	6月以上12月未満	0%	0%
	12月以上	0%	0%

(7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率

配偶者出産休暇については、対象者の70%以上が取得しています。育児参加休暇については、令和元年度までは取得者がいませんでしたが、令和2年度において、3人の取得者がいました(令和2年12月31日現在)。

【配偶者出産休暇】

(単位：人・%)

区分	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度
対象者数(人)	13	8	8	11	12
取得者数(人)	12	7	7	10	9
取得率(%)	92.3	87.5	87.5	90.9	75.0

【育児参加休暇】

(単位：人・%)

区分	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度
対象者数(人)	13	8	8	11	12
取得者数(人)	0	0	0	0	0
取得率(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(8) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

セクシュアル・ハラスメントをはじめ各種ハラスメントの防止等に関する体制が未整備の状況であり、早急に対策を講じる必要があります。

## 6 女性職員の活躍の推進に向けた目標及び取組

前期計画における目標及び実績並びに女性職員の職業生活における活躍に関する状況の把握・分析の結果を踏まえ、法第19条第2項第2号の規定に基づき以下のとおり後期計画の目標を定め、目標達成に向けた取組を推進していきます。

### (1) 各役職段階への女性職員の登用

[目標] ①係長相当職以上の職に就く女性職員の割合について、25%以上を目指します(令和2年度実績23.4%)。

②課長補佐相当職以上の管理的地位の職に就く女性職員の割合について、引き続き20%以上を維持します(令和2年度実績20.7%)。

[取組] ①今後も、性別を問わず全ての職員が最大限の能力を発揮できるよう、適材適所の人員配置を基本としつつ、意欲と能力のある女性職員の登用を積極的に行います。

②今後も、女性職員のキャリア形成やマネジメント能力の向上を目的とする研修への参加を促します。

### (2) 男性職員の育児休業、育児参加のための休暇取得の促進

[目標] ①育児休業を取得する男性職員の割合について、10%以上を目指します(令和元年度実績8.3%)。

②育児参加休暇を取得する男性職員の割合について、10%以上を目指します(令和元年度実績0%)。

[取組] ①配偶者が出産を控えている全ての男性職員に対し、育児休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇等の制度説明を行い、取得促進に努めます。

②職員の育児に関する意識の改革に努めるとともに、男性の積極的育児参加に向けた機運の醸成を図ります。

③男性職員が育児休業を取得する場合に、情報提供等の必要な支援を行うとともに、適切な代替職員の確保に努めます。また、女性職員についても、支援を継続します。