

女性活躍推進法に基づく鹿沼市特定事業主行動計画

第2期計画（令和3年度から令和7年度）

「鹿沼市女性職員活躍推進ベリープラン」



令和3年4月

鹿沼市

目次

1	はじめに1
2	計画期間1
3	計画の取組体制1
4	第1期計画の振り返りと目標設定1
	（1）採用・配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係について	
	① 採用した職員に占める女性職員の割合	
	② 管理的地位にある職員の占める女性職員の割合	
	（2）継続就業及び仕事と家庭の両立について	
	① 男女別の育児休業取得率	
	② 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	
	③ 男女別の平均継続勤務年数	
	④ 職員1人当たりの1月当たりの超過勤務時間	
	⑤ 職員1人当たりの年次有給休暇の取得率	
	（3）ハラスメントの防止について	
5	計画の公表、取組状況等の公表等5

すべての人が

働きやすい

職場作り

1 はじめに

急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現するため、平成27年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」）が成立しました。

この法律に基づき、鹿沼市では、女性活躍推進法に基づく鹿沼市特定事業主行動計画「鹿沼市女性職員活躍推進ベリープラン」を平成28年4月に策定し、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進できる環境を整備するために取り組んできました。

女性職員の活躍できる環境や働きやすい職場は、性別に限らず全ての職員の働きやすい職場であり、特定の職員に頼らない、チームとして柔軟・効率的に機能する職場となるきっかけともなり得るものですので、社会の変化に順応しながら、よりよい職場環境の整備を推進していきます。

2 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から令和8年3月31日までの10年間とします。第1期計画（平成28年度から令和2年度）の見直しを行い、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの第2期計画を策定します。

年度	平成28	平成29	平成30	令和1	令和2	令和3	令和4	令和5	令和6	令和7
計画	第1期計画									
	見直し					第2期計画				

3 計画の取組体制

この計画は、鹿沼市長、鹿沼市議会議長、鹿沼市選挙管理委員会、鹿沼市代表監査委員、鹿沼市公平委員会、鹿沼市農業委員会、鹿沼市教育委員会、鹿沼市水道事業管理者、鹿沼市消防長により策定しています。

4 第1期計画の振り返りと目標設定

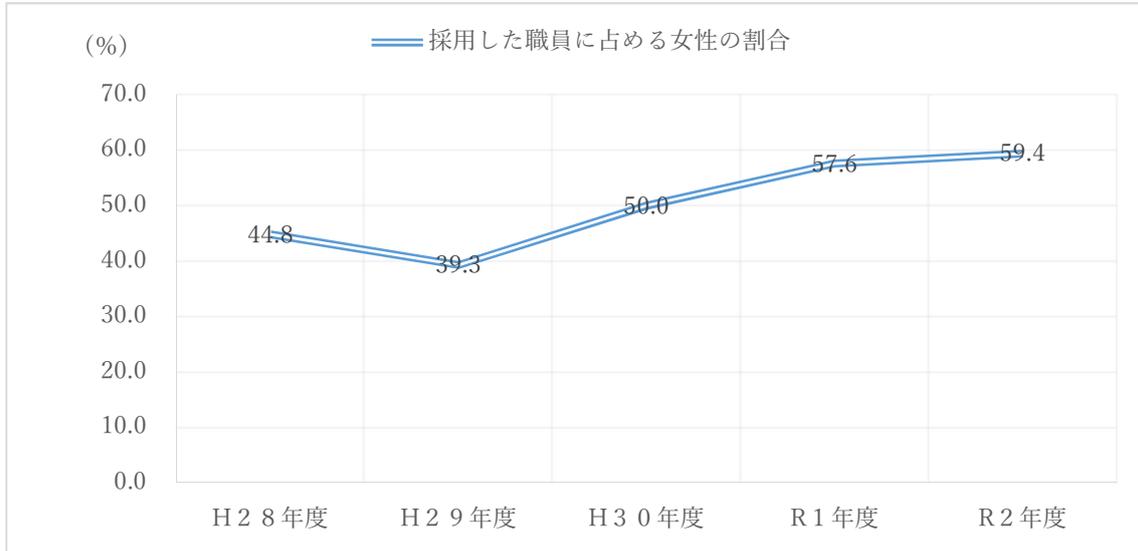
(1) 採用・配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係について

第1期計画において、目標を【女性職員のキャリア形成を目的とした研修を実施し、管理職員、役職職員となるにあたっての不安などの軽減をはかり、将来的にスムーズに昇任していけるように女性職員の意識の変革を図る。】こととし、具体的数値目標を設定していなかったことから、第2期計画においては、数値目標を設定していくこととします。

①採用した職員に占める女性の割合

平成30年度から、女性職員の採用割合は過半数を超えており、女性職員の割合は増加傾向にあります。

【目標】採用した職員に占める女性の割合を50%以上とする。

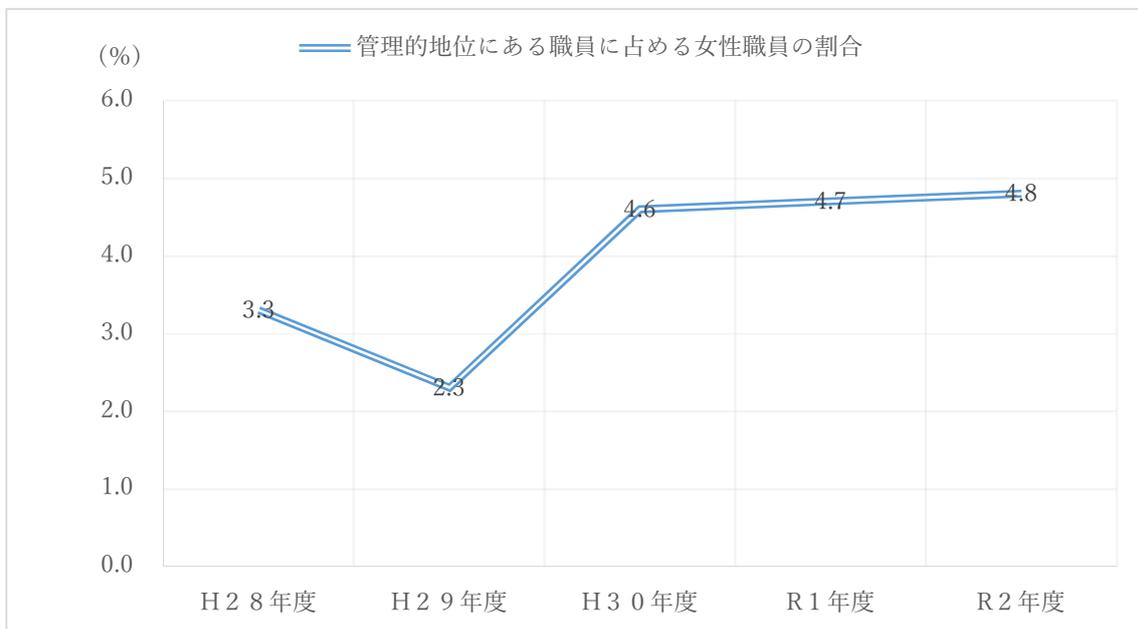


②管理的地位にある職員の占める女性職員の割合

第1期計画より周辺他市と比べ、低い水準となっていますが、年々微増しており、増加傾向にあります。

【目標】管理的地位にある職員の占める女性職員の割合を13%以上とする。

《取組》女性職員のキャリア形成を目的とした研修を実施し、管理職員、役職職員となるにあたっての不安などの軽減をはかり、昇任した時の自分をイメージしやすくすることでスムーズに昇任していけるように女性職員の意識の改革を図ります。



(2) 継続就業及び仕事と家庭の両立について

第1期計画から同様に本項目は次世代育成推進法に基づく特定事業主行動計画の目標としても掲げているものです。

①男女別の育児休業取得率

男性職員の育児休業取得率がR1年度には20%に迫るほどの取得率となり全体としても増加傾向にあります。年度によらず該当者の総数などにより年度によって取得率の差が大きくなっています。

【目標】男性職員の育児休業取得率を5%以上とする。

女性職員の育児休業取得率100%を維持する。

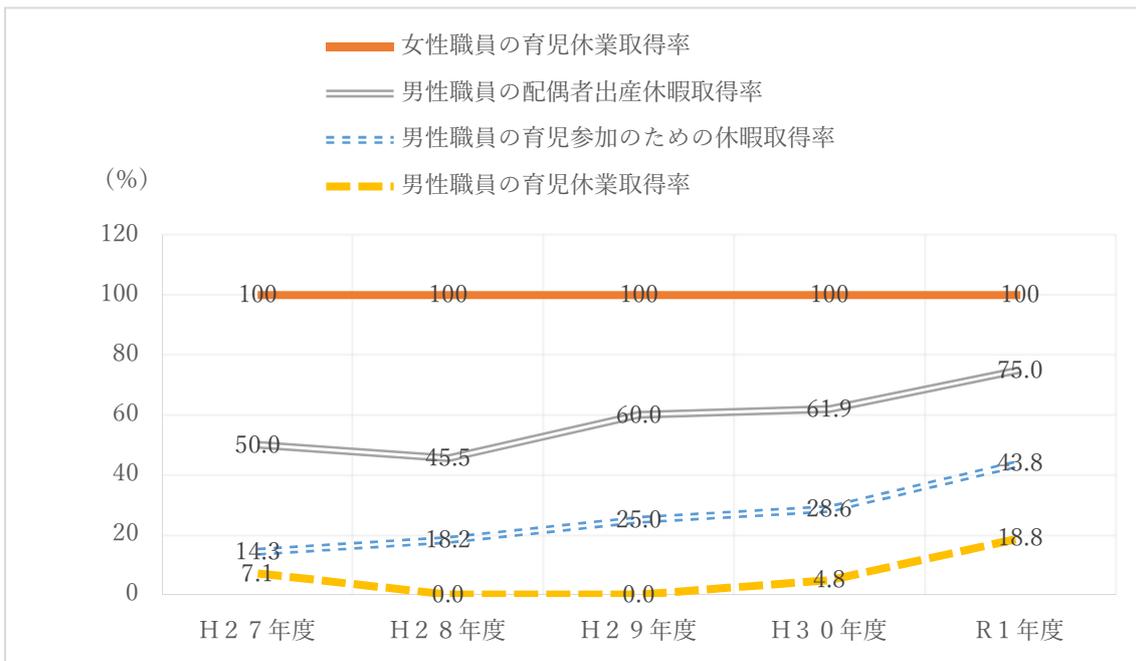
②男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率

増加傾向にあるため、第1期計画同様に取組を実施します。

【目標】男性職員の配偶者出産休暇の取得率を75%以上、

男性職員の育児参加のための休暇取得率を50%以上とする。

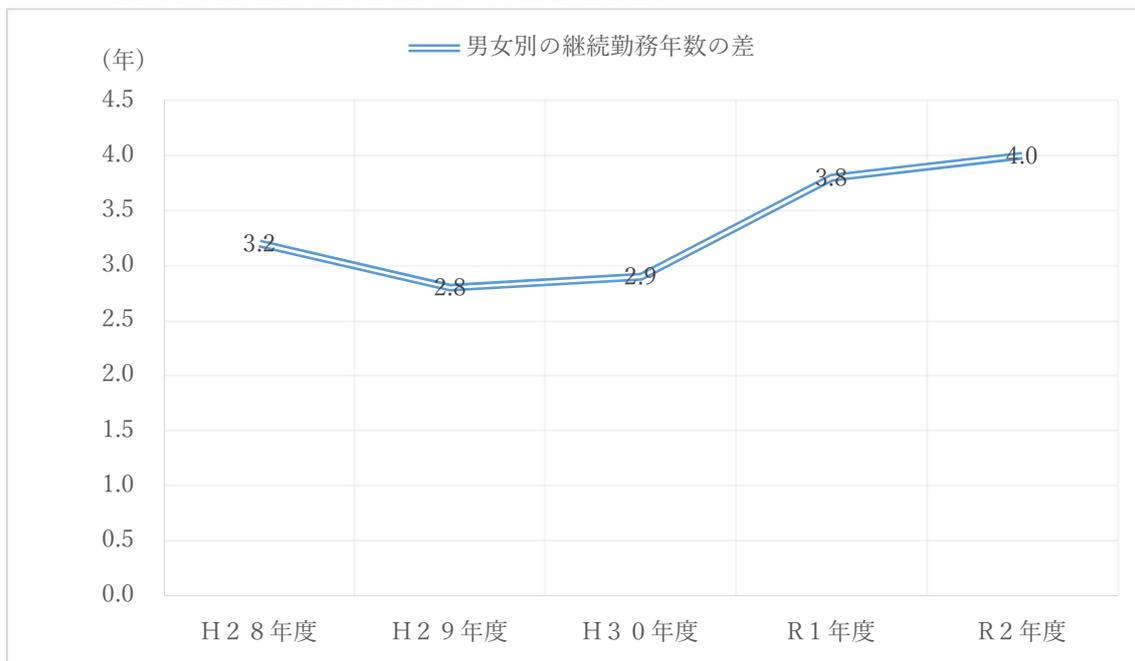
《取組》男性職員の育児休業等の取得促進に重点を置いた育児休業等の制度をまとめたパンフレットを作成し、職員に周知を図ります。



③男女別の平均継続勤務年数

男女別の平均継続勤務年数の差が大きくなっていますが、女性の採用者の増加により、若年層の女性割合が増加し、結果的に女性全体の平均継続勤務年数が下がってしまっていると考えられます。

【目標】男女別の継続勤務年数の差を縮める。

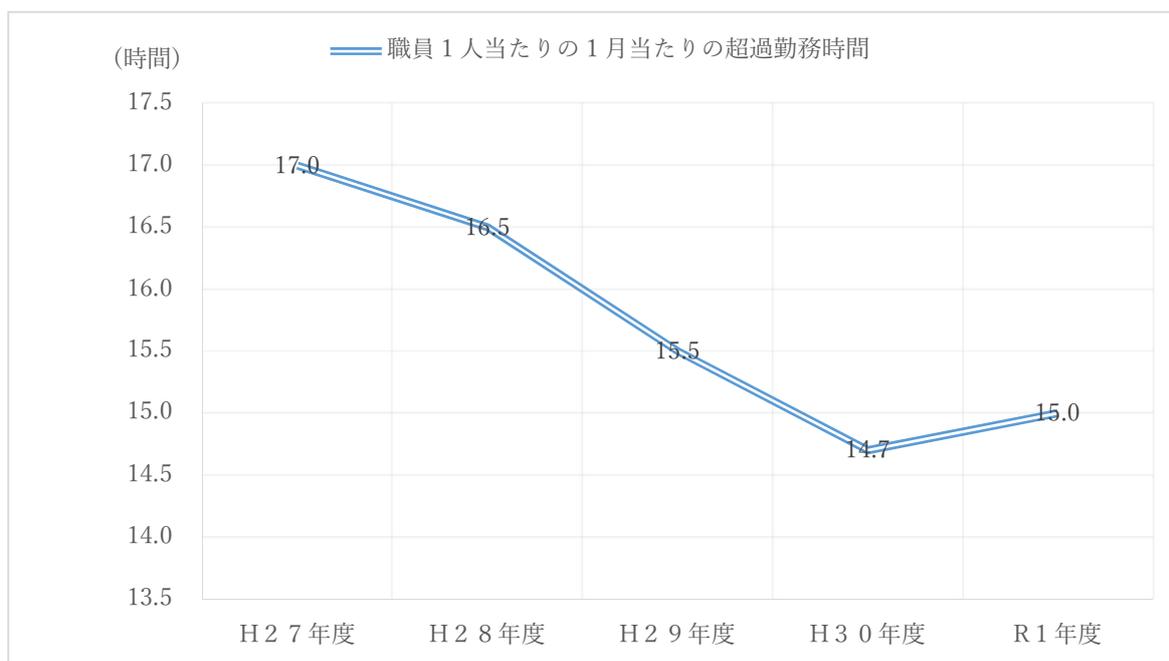


④職員1人当たりの1月当たりの超過勤務時間

災害の有無により影響を受けますが、減少傾向にあります。

【目標】職員1人当たりの1月当たりの超過勤務時間を30時間以下とする。

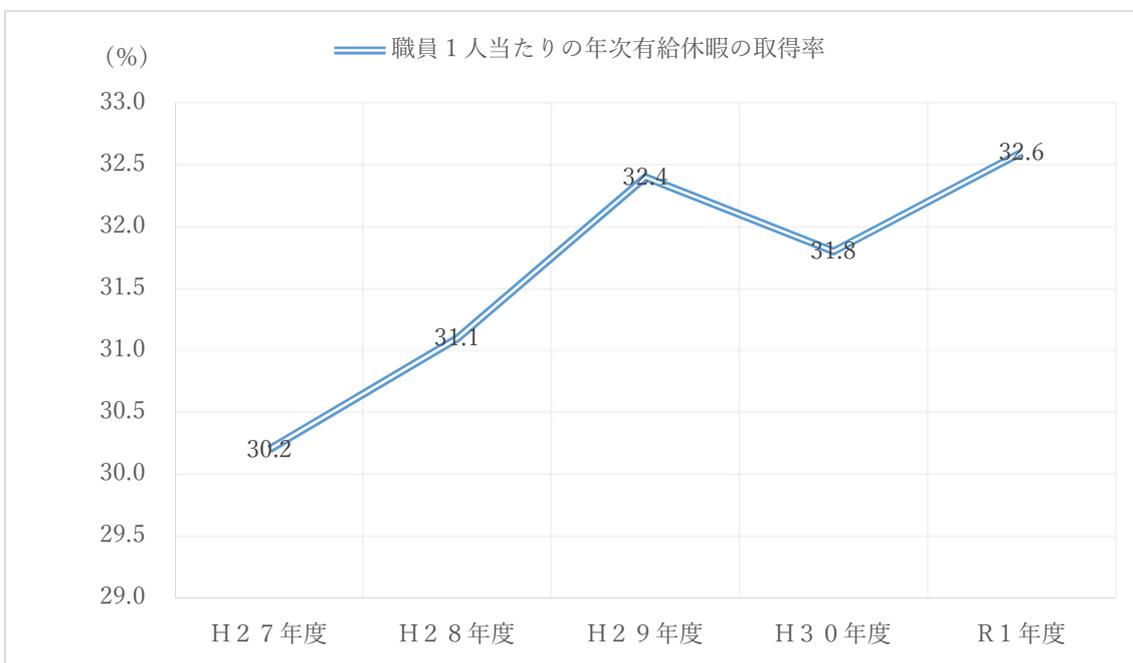
(年間360時間以下とする。)



⑤職員1人当たりの年次有給休暇の取得率

超過勤務時間同様、災害の有無に影響を受けますが、増加傾向にあります。

【目標】職員1人当たりの年次有給休暇の取得率を35%以上とする。



(3) ハラスメントの防止について

鹿沼市では、職員の勤務能率と公務の円滑な運営を確保することを目的とし、「ハラスメントの防止に関する要綱」において未然防止に努めていますが、パワーハラスメントやセクシャルハラスメントの他にも、マタニティハラスメント、パタニティハラスメント、ケアハラスメントなどハラスメントは種々あり、さらに法改正により対策の義務化など、ハラスメントに対する対応は年々重要視されてきています。

このことより、以下のとおり目標を設定し、取り組みを実施します。

【目標】「ハラスメントの防止に関する要綱」の改正と周知

《取組》ハラスメントの未然防止に向けた研修の実施、職員への意識の啓発



5 計画の公表、取組状況等の公表等

本計画は、鹿沼市ホームページにて、各年度の取組状況等とともに公表します。



第2期鹿沼市特定事業主行動計画
令和3年4月1日策定・公表
行政経営部人事課