

真庭市特定事業主行動計画

令和 8 年 4 月
岡山県真庭市

I 総論

1 はじめに

平成 15 年 7 月、急激に進行する少子化の流れに対応するため、「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）」が施行されました。この法律は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ育成される環境の整備を社会全体で取り組んでいくことを目的とした 10 年間の時限立法でした。しかしながら、依然として少子化の流れは変わらず、男女ともに仕事と生活の調和の更なる推進が必要であること等から、令和 17 年 3 月 31 日まで延長されることとなりました。

また、職業生活において女性がその個性と能力を十分に発揮し活躍できるよう推進し、豊かで活力ある社会を実現するために、平成 27 年 8 月、「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」という。）」が成立しました。この法律も 10 年間の時限立法でしたが、女性活躍の更なる推進を図るため、令和 18 年 3 月 31 日まで延長されました。

これらの法律では、国の各府省や地方公共団体等を「特定事業主」と定め、具体的な目標や取り組みを盛り込んだ「特定事業主行動計画」の策定、周知及び公表が義務付けられ、真庭市特定事業主行動計画は、次世代法及び女性活躍推進法に基づき策定する特定事業主行動計画です。

本計画は、これまでの取り組みや法改正の趣旨を踏まえつつ、性別問わず仕事と生活を両立させながら、一人ひとりの個性と能力を最大限に発揮し活躍できる職場環境の実現を目指します。

2 計画期間

令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間

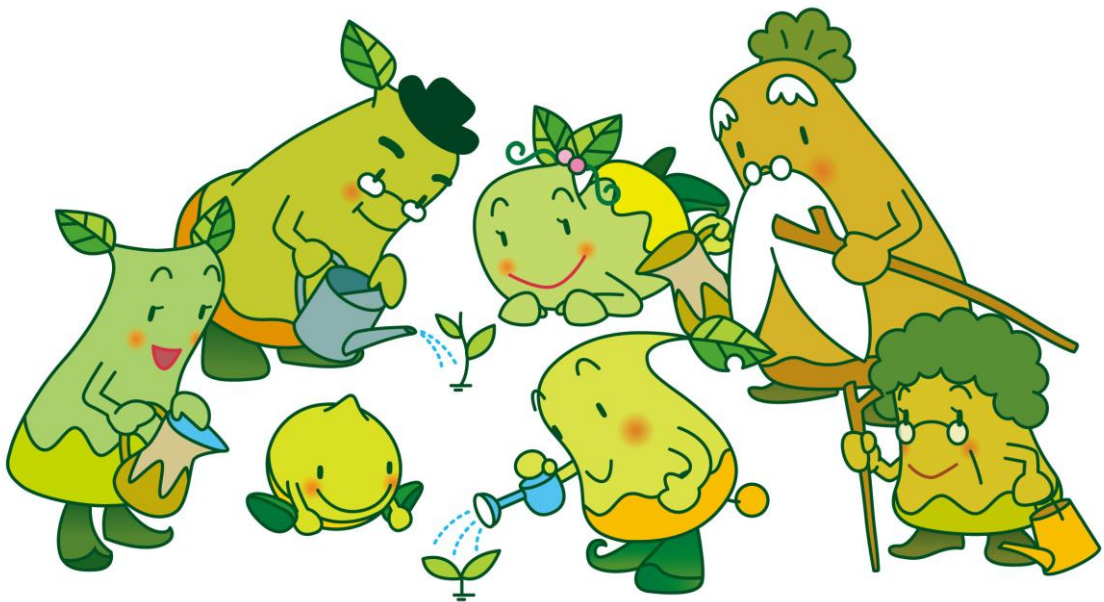
また、社会情勢の変化や取組状況を踏まえ、必要に応じて見直しを行います。

3 計画対象職員

本計画の対象職員は、真庭市長、真庭市議会議長、真庭市選挙管理委員会、真庭市代表監査委員、真庭市農業委員会、真庭市教育委員会、真庭市消防長及び真庭市湯原温泉病院事業管理者が任命する職員とします。

4 計画推進体制

本計画を組織全体で継続的に推進するため、総務部総務課において、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の点検・評価を行い、必要に応じて見直しを行います。



Ⅱ 目標と具体的な取組

女性活躍推進法における「近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっていることに鑑み、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、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」という目的の達成及び次世代育成支援対策推進法における「世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない」といった目的を達成するため、女性活躍推進法第 19 条第 2 項第 2 号及び次世代育成支援対策推進法第 19 条第 2 項第 2 号に規定されている目標を次のとおりとします。

《目標 1》

目 標：性別に関わりのない管理職への登用

目 標 値：管理職に占める女性の割合 **40%**

達成時期：令和 12 年度

《具体的な取組》

- 人事は、組織力の向上を図り、各種事務・事業が効率的かつ効果的に実施できるよう「適材・適所」を最も重視し、性別にとらわれることなく管理職に登用します。
- 各所属において、性別にとらわれることなく、効果的な市民サービスが提供できるよう、適切な人員配置に努めます。
- 管理職のマネジメント能力の向上を図るため、研修に関する周知を行い、性別にとらわれることなく、管理職研修やリーダーシップ研修等の各種研修に積極的に派遣します。また、これらの研修を通じて、男女が無意識に持っている役割分担意識の払拭を図ります。

【参考】

◎ 管理的地位にある職員に占める女性割合

	6 年度	7 年度	8 年度
女性管理職数	37 人	36 人	37 人
全管理職数	111 人	105 人	100 人
女性の割合	33.3%	34.2%	37.0%

◎係長相当職に占める女性職員の割合

	6年度	7年度	8年度
係長相当職の女性職員数	86人	97人	92人
係長相当職の職員数(全体)	257人	280人	283人
女性の割合	33.4%	34.6%	32.5%

◎採用した職員に占める女性職員の割合

	6年度	7年度	8年度
女性職員数	16人	23人	15人
採用職員数	27人	40人	23人
女性の占める割合	59.2%	57.5%	65.2%

《目標2》

目 標：男性の家事や育児等への参加促進

目 標 値：男性の育児休業取得率 **80%**

達成時期：令和12年度

《具体的な取組》

- 各所属において、出産を控えている全ての男女に対し、管理職から各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進等に関する助言を行います。
- 管理職を対象に、ワークライフバランス意識の向上や組織マネジメント力の向上に資する研修を実施します。

【参考】

◎男女別の育児休業取得率

		5年度	6年度	7年度
取得人数	男	6人	6人	12人
	女	7人	4人	10人
取得割合	男	33.3%	40%	70.5%
	女	100%	100%	100%

《目標3》

目 標：超過勤務の縮減及び年次休暇取得の促進

目 標 値：月 45 時間以上超過勤務を行う職員の割合 **0.5%以下**

年次休暇平均取得率 **65%以上**

達成時期：令和 12 年度

《具体的な取組》

- 時間外勤務縮減の重要性について、管理・監督者を含む職員全体への意識啓発を図ります。
- 総務課は、所属ごとに時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握して管理職に報告し、管理職の時間外勤務に関する認識の徹底を図ります。
- 毎週水曜日の定時退庁日には、館内放送や管理・監督者の巡回などによる注意喚起を図り、定時退庁を徹底します。
- 所属長は、自ら率先して休暇を取得するなど、職員が休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努め、各職員の休暇取得状況を定期的に把握し、取得数の少ない職員については休暇の取得を促します。
- 子供の行事等の参加のため、年次休暇を取得する意識を職場内で理解し、取得しやすい職場づくりを行います。
- 職員が安心して年次休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。

【参考】

◎時間外勤務時間及び月平均 45 時間以上

	5 年度	6 年度	7 年度
月平均時間外勤務時間	7.7 時間	7.6 時間	6.9 時間
月平均 45 時間以上勤務職員数	11 人	5 人	7 人
全職員における割合	1.4%	0.6%	0.9%

◎年次休暇取得の割合

	5 年度	6 年度	7 年度
平均取得日数	11.9 日	12.3 日	11.8 日
取得割合	59.5%	61.5%	59.0%