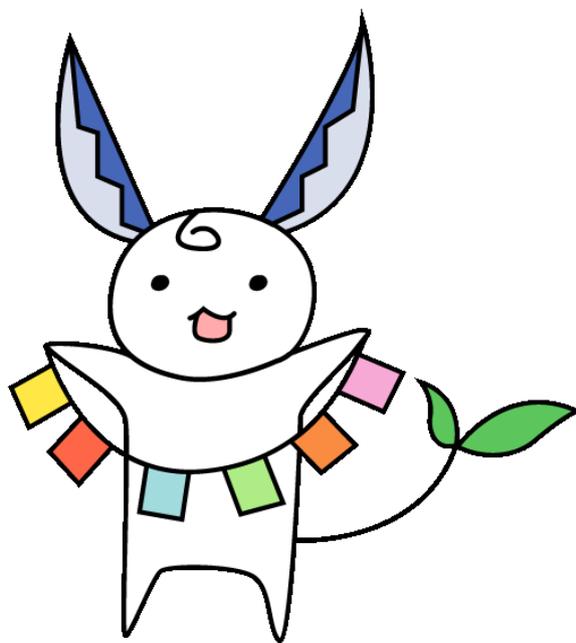


女性活躍推進特定事業主行動計画

せき☆きらめき女子のアクティブプラン

～^{みんな}男女がいきいきと働く職場をめざして～



平成28年3月

関市

はじめに

我が国において、女性の就業率は着実に上昇してきているものの、育児・介護等を理由に働けない女性や、出産を機に離職する女性は依然として多い状況にあります。

また、管理的職業従事者（就業者のうち、会社役員、企業の課長職相当以上、管理的公務員等）における女性の割合は11.3%（平成26年）と低い水準にとどまっており、欧米諸国のほか、シンガポールやフィリピンといったアジア諸国と比べても低い状況にあります。

このように、働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえず、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるようにすることが重要です。

一方、我が国は急速な人口減少局面を迎えており、将来の労働力不足が懸念されています。さらには、ニーズの多様化やグローバル化等に対応するためには、組織において人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠であり、新たな価値を創造し、リスク管理等への適応能力を高めるためにも、女性の活躍推進が重要であると考えられます。

こうした状況の中、政府は2020年までに、社会のあらゆる分野において指導的地位に占める女性の割合を30%とする目標を掲げるとともに、女性の活躍を成長戦略の中核と位置づけ、着実に前進させるべく、民間企業者及び国・地方公共団体といった各主体が女性の活躍推進に向けて果たすべき役割を定めるため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「法」といいます。）を平成27年9月に施行しました。

この法の中で、国及び地方公共団体の機関等は「特定事業主」と位置付けられ、女性の職業生活における活躍を推進するための計画（特定事業主行動計画）を定めるよう求められていることから、本市においても、職員11名からなる同計画策定委員会を立ち上げ、実効性のある計画を策定するべく、その内容について検討を進めてきました。

同委員会における検討内容を踏まえ、本市も一事業主として、また、市内の企業、事業所等の牽引役として、法第15条の規定に基づき、関市長、関市議会議長、関市教育委員会、関市選挙管理委員会、関市代表監査委員、関市公平委員会、関市農業委員会及び関市固定資産評価審査委員会が共同で特定事業主行動計画を策定し、組織全体で女性職員の職業生活における活躍を推進していきます。

平成28年3月

事業主 関市長 関市議会議長 関市教育委員会
関市選挙管理委員会 関市代表監査委員
関市公平委員会 関市農業委員会
関市固定資産評価審査委員会

I 計画の目的

少子・超高齢化の進展等に伴い、より高度化・多様化する市民ニーズに対応した質の高い行政サービスを提供していくためには、人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠であり、組織としてこれまで以上に女性の視点や強みを生かしていくことが重要となることから、女性職員の活躍推進に向けた人材育成や職場環境づくりを推進していくため、本計画を策定するものです。

II スローガン

『 ^{みんな}男女がいきいきと働く職場をめざして 』

III 計画の期間

平成28年4月1日から平成31年3月31日までの3年間

※第2次せき男女共同参画まちづくりプラン・後期（平成26年度から30年度まで）及び次世代育成支援対策法に基づく関市特定事業主行動計画（平成27年度から平成31年度まで）と一体的に計画を進め、女性の活躍を推進していきます。そのために、本計画の期間を第2次せき男女共同参画まちづくりプラン・後期と同様に平成30年度までとし、あわせて次世代育成支援対策法に基づく関市特定事業主行動計画の期間を1年前倒しして同計画の見直しを行うこととします。

IV 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標と取組

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）第2条に基づき、市長部局、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会事務局、農業委員会事務局及び固定資産評価審査委員会事務局において、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、本計画の策定委員会において課題を洗い出し、改善すべき事情について分析を行いました（各事業主の人事管理を一体的に行っているため、一括で状況を把握し分析を実施。県の採用で教育職である関商工高等学校の教諭ならびに常勤講師については把握及び分析の対象外とします）。そして、女性職員の活躍を推進するための数値目標とそれを達成するための具体的な取組を次のとおり定めました。

なお、分析結果を踏まえて、優先的に取り組むべき課題から順番に掲載します。

(1) 配置・育成・教育訓練及び管理的地位への登用

《現状の把握と分析》

○管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区分	標準的な職務内容	職員数(人)	男性(人)	女性(人)	女性の割合(%)
7級	部長	11	11	0	0.0
6級	課長・主幹	58	51	7	12.1
	小計	69	62	7	10.1

※平成27年4月1日時点

○各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

行政職給料表(一)適用の職員(一般事務職、専門職(歯科医師を除く)、技術職)

区分	標準的な職務内容	職員数(人)	男性(人)	女性(人)	女性の割合(%)
7級	部長	11	11	0	0.0
6級	課長・主幹	58	51	7	12.1
	小計	69	62	7	10.1
5級	課長補佐	143	88	55	38.5
4級	主任主査	107	68	39	36.4
	小計	250	156	94	37.6
3級	係長	55	33	22	40.0
3級	主査	39	23	16	41.0
3級	保育士・看護師等	9	2	7	77.8
	小計	103	58	45	43.7
2級	主事・技師	43	17	26	60.5
1級	書記・技手・事務員 ほか	86	35	51	59.3
	小計	129	52	77	59.7
	合計	551	328	223	40.5

※平成27年4月1日時点

行政職給料表(二)適用の職員(技能労務職)

区分	職員数(人)	男性(人)	女性(人)	女性の割合(%)
4級	1	1	0	0.0
3級	24	13	11	45.8
2級	35	25	10	28.6
1級	0	0	0	0.0
合計	60	39	21	35.0

※平成27年4月1日時点

※医療職給料表適用の職員 1名(歯科医師 男性)あり

本市における管理的地位(7級及び6級)にある職員に占める女性職員の割合は、10.1%と全国市町村平均値である14.5%に及ばない数値となっており、女性職員の管理的地位への登用が進んでいないことがわかります。

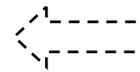
女性職員自身が、キャリアアップすることやキャリアアップした後の役割に対し、不安や悩み抱えていることも女性職員の登用率が上がらない要因の一つと考えられます。これらの不安や悩みは、これまで経験してきた業務の偏りによる経験不足が原因となっている場合もあり、それらを解消する必要があります。また、女性職員のキャリアアップに対する意識の高揚を図る（特に5～3級の女性職員）とともに、男性職員に対しても職場において女性職員が活躍することの必要性を伝え、理解を得ることが重要です。

《数値目標》



管理的地位に占める女性職員の割合 15%以上

◆平成27年4月1日時点の数値



10.1%

《数値目標の達成時期》



平成30年度末

《今後の取組》

1. 幅広い年代の女性職員に対し研修を行います。『ジョシ☆ケン』の実施
 - ・女性職員のキャリアアップ意識の高揚及びスキルアップ
 - ・女性活躍を推進する必要性を理解してもらうための男性職員向けの研修を実施
2. 女性管理職と一般の女性職員が交流できる『ジョシ☆コン』を実施します。
 - ・女性職員が仕事の悩みや、自らのキャリアについて本音で語り合える場所を設置
 - ・女性職員間のネットワークの構築
3. 女性職員を多様なポストへ配置します。
 - ・業務の偏りを是正、職員としての経験値の向上
4. 女性管理職向けのメンター制度^{※1}を導入します。
 - ・先輩管理職によるキャリアアップ後のサポートを実施。職務に対する不安や悩みを軽減

※1 メンター制度

知識と経験を有した先輩職員（メンター）が、双方向の対話を通して、後輩職員（メンティ）の問題解決や悩みの解消を援助して個人の成長をサポートするもの。また、先輩職員の部下育成能力の向上を図ることも目的としています。

(2) 職員の採用

《現状の把握と分析》

○過去2年間の採用状況

区分	平成26年度		平成27年度		合計		
	採用者数(人)	割合(%)	採用者数(人)	割合(%)	採用者数(人)	割合(%)	
一般事務職	男	9	64.3	6	66.7	15	65.2
	女	5	35.7	3	33.3	8	34.8
	計	14	100.0	9	100.0	23	100.0
専門職	男	0	0.0	1	16.7	1	10.0
	女	4	100.0	5	83.3	9	90.0
	計	4	100.0	6	100.0	10	100.0
技術職	男	4	100.0	1	100.0	5	100.0
	女	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	計	4	100.0	1	100.0	5	100.0
技能労務職	男	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	女	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	計	0	0.0	0	0.0	0	0.0
日日雇用職員	男	5	16.7	18	23.7	23	21.7
	女	25	83.3	58	76.3	83	78.3
	計	30	100.0	76	100.0	106	100.0

○過去2年間の採用試験受験者の状況

区分	平成26年度採用		平成27年度採用		合計		
	受験者数(人)	割合(%)	受験者数(人)	割合(%)	受験者数(人)	割合(%)	
一般事務職	男	74	72.5	61	71.8	135	72.2
	女	28	27.5	24	28.2	52	27.8
	計	102	100.0	85	100.0	187	100.0
専門職	男	1	10.0	4	17.4	5	15.2
	女	9	90.0	19	82.6	28	84.8
	計	10	100.0	23	100.0	33	100.0
技術職	男	35	100.0	6	100.0	41	100.0
	女	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	計	35	100.0	6	100.0	41	100.0
技能労務職	男	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	女	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	計	0	0.0	0	0.0	0	0.0

※一般事務職 専門職、技術職、技能労務職以外の正職員

※専門職 保育士、児童指導員、保健師、管理栄養士、歯科衛生士、歯科医師
看護師、養護教諭

※技術職 土木技術職、建築技術職、電気技術職

※技能労務職 運転技手、水道技手、調理員、校務員、用務員

※平成26年度、平成27年度ともに技能労務職の採用試験及び採用者なし

※各年度とも4月1日採用について集計

一般事務職において、女性の採用割合が2か年平均で34.8%、受験者数に占める女性の割合が2か年平均で27.8%と、ともに低い数値となっています。技術職に至っては女性の受験者がいない状況にあることがわかります。

多くの女性職員が活躍する職場をつくるためには、その入り口となる女性職員の採用を拡大することが重要です。能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、その前提となる採用試験の女性受験者数を増加させるための取組が必要です。

あわせて、多様な人材を確保するという観点から、育児等を理由に中途退職し、再就職を希望する女性が、再就職できる機会を逃すことがないよう、実務経験者採用試験の情報等を幅広く周知する必要があります。

《数値目標》



一般事務職における女性受験者の割合 平均40%
技術職における女性受験者の数 平均1人以上

◆平成26年～27年の数値

27.8%
0人

《数値目標の達成時期》



平成28年度～平成30年度

《今後の取組》

1. 就職先を考える際の選択肢の一つとなるように高校生・中学生・小学生など、より若い世代に向けて「公務員」の仕事をPRします。
 - ・ 出前講座で公務員の仕事を紹介。女性職員を講師として派遣するなど、公務員の仕事をわかりやすく伝え、その魅力をPR
 - ・ 職場体験をしたい学生の受け入れを市役所から働きかけて実施
2. 女性向けパンフレットの作成や市ホームページ・SNSを活用し、女性が活躍できる職場である事をPRします。
 - ・ 実際に市役所で働く女性の声を紹介
 - ・ 市役所の強み（育児支援制度、手当、女性活躍推進に関する取組等）をPR
 - ・ 子育て等を理由に退職した女性で、再就職を希望する人に向けての採用試験情報等の提供

(3) 育児休業の取得

《現状の把握と分析》

○男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

区分		育児休業取得可能者(人)	育児休業取得者(人)	取得率(%)	取得者の平均取得期間(月)
男性	一般事務職	13	1	7.7	7.7
	専門職	2	0	0.0	-
	技術職	1	0	0.0	-
	技能労務職	1	0	0.0	-
計		17	1	5.9	7.7

区分		育児休業取得可能者(人)	育児休業取得者(人)	取得率(%)	取得者の平均取得期間(月)
女性	一般事務職	12	12	100.0	26.3
	専門職	6	6	100.0	21.7
	技術職	0	0	-	-
	技能労務職	0	0	-	-
計		18	18	100.0	24.0

※平成26年以降に出産し、平成27年中において育児休業を取得することができる職員についての実績

※育児休業請求期間を取得期間とする。

平成27年中において、女性職員については育児休業取得率100%で、平均取得期間も24.0月(2年)となっており、育児休業の制度を十分に活用しているといえます。

これに対し、男性職員については育児休業取得率が5.9%と低く、男性が育児休業を取得するという雰囲気醸成されていないことがわかります。

男性職員も育児休業を取得できることや、制度の趣旨や内容、休業期間中の育児休業手当金の支給などの経済的支援についてさらに周知を図るとともに、男性職員が育児休業を取得しやすい職場の雰囲気づくりをすすめ、その取得率を向上させることにより、女性が職業生活において活躍できる機会を増やしていくことが必要です。

また、女性職員を含め、育児休業取得により職場から長期間離れてしまうことに対する不安を軽減するとともに、円滑な職場復帰を実現するための取組が必要です。

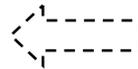


＜数値目標＞



男性職員の育児休業取得率 10%以上

◆平成27年中の数値



5.9%

＜数値目標の達成時期＞



平成30年度末

＜今後の取組＞

1. 育児休業制度の周知を図ります。

- ・ 庁内LANを活用し、育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的支援について幅広く周知
- ・ 取得対象者だけではなく、その所属長（上司）へも周知を図り、育児休業を取得しやすい職場の雰囲気づくりを推進
- ・ 子どもの年齢に応じて利用可能な仕事と家庭の両立を支援するための制度がわかる「育児プランシート」※²の活用

2. イクメン※³研修・イクボス※⁴研修を実施します。

- ・ 男性職員の意識改革を推進するため、男性が積極的に育児に関わる事について理解を深める研修を実施

3. 育児休業取得者向け研修会『イク☆ケン』を実施します。

- ・ 休業期間中における制度等の変化に対応できるよう情報提供を行い、職務状況の把握やモチベーションの維持・向上を図るための研修を実施

4. 『育児休業者復帰支援プログラム』を策定します。

- ・ 育児休業から復帰した職員が、職業能力の回復や職場への適応を円滑に行えるよう支援するためのプログラム（情報提供・研修等）を策定

5. 『イクメン手帳（仮称）』を発行し、男性の育児参加を促進します。

- ・ 一般世帯向けに配布される「イクメン手帳（仮称）」を男性職員が率先して活用

※2 育児プランシート

妊娠・育児中の職員が、子どもの年齢に応じて利用できる育児休業などの仕事と家庭の両立を支援する制度をわかりやすくまとめたもの

※3 イクメン

積極的に子育てを楽しみ、自らも成長する男性

※4 イクボス

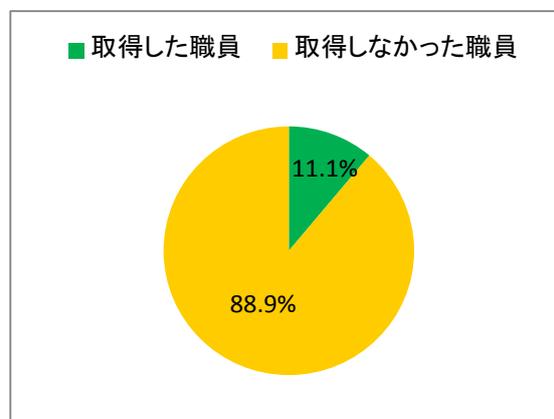
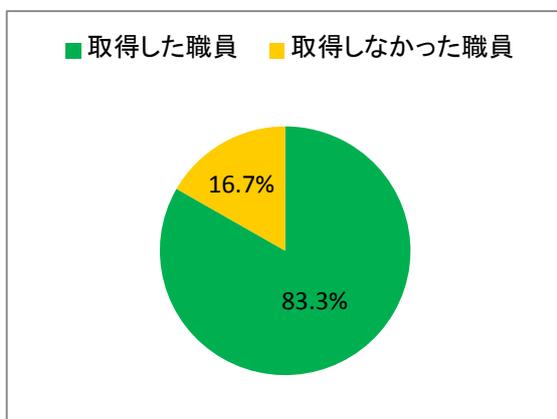
部下の積極的育児参加に理解のある上司

(4) 男性職員の育児にかかる特別休暇の取得

《現状の把握と分析》

○配偶者の出産に伴う特別休暇の取得率

○育児参加に伴う特別休暇の取得率



※平成27年中に取得できる条件にあった職員についての実績

※配偶者の出産に伴う特別休暇を取得した職員の平均取得日数は1.6日

※育児参加に伴う特別休暇を取得した職員の平均取得日数は5日（1人が5日取得）

配偶者の出産に伴う特別休暇の取得については、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の中で対象者の取得率100%を数値目標として掲げていますが、実際の取得率は83.3%（6名中5名の取得）と数値目標にあと一步届かない状況となっています。

育児参加に伴う特別休暇については、取得率が11.1%（9名中1名の取得）とかなり低い数値となっており、十分に活用されていないのが現状です。

これらの特別休暇について、様々な手段により周知を図り、職場全体で利用を促進していく必要があります。



《数値目標》



配偶者の出産に伴う特別休暇の平均取得日数 2日
 育児参加に伴う特別休暇の平均取得日数 3日

◆平成27年中の数値

1. 6日
 5日

《数値目標の達成時期》



平成28年度～平成30年度

《今後の取組》

1. 子育て支援に関する特別休暇について周知を図ります。
 - ・ 庁内LANを活用し、特別休暇の取得条件などについて幅広く周知
 - ・ 取得対象者だけではなく、その所属長（上司）へも周知を図り特別休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりを推進
 - ・ 子どもの年齢に応じて利用可能な両立支援制度がわかる「育児プランシート」の活用
2. 特別休暇取得のための手続きを改善し、より取得しやすいようにします。
3. 『イクメン手帳（仮称）』を発行し、男性の育児参加を促進します。
 - ・ 一般世帯向けに配布される「イクメン手帳（仮称）」を男性職員が率先して活用

（5）時間外勤務及び年次休暇

《現状の把握と分析》

○全職員一人あたりの各月ごとの時間外勤務時間

区分	職員数(人)	時間外(h)	一人当たり(h)
4月	554	3,958	7.1
5月	557	3,691	6.6
6月	552	3,608	6.5
7月	552	3,472	6.3
8月	551	4,031	7.3
9月	550	3,314	6.0
10月	552	5,523	10.0
11月	551	3,852	7.0
12月	550	9,570	17.4
1月	549	3,056	5.6
2月	545	3,253	6.0
3月	547	3,810	7.0

※平成26年度の実績（時間外勤務手当の支給された時間について集計）

※時間外勤務手当が支給されない職員（特別職、管理職手当支給者、退職者）は除く

○年次休暇平均取得日数

区分		職員数(人)	総取得日数(日)	平均取得日数(日)
一般事務職	男	283	2,375	8.4
	女	133	1,196	9.0
	計	416	3,571	8.6
専門職	男	8	33	4.1
	女	75	365	4.9
	計	83	398	4.8
技術職	男	40	360	9.0
	女	0	0	0.0
	計	40	360	9.0
技能労務職	男	41	496	12.1
	女	24	386	16.1
	計	65	882	13.6
合計		604	5,211	8.6

※平成27年中の実績（特別職、派遣（出向）職員、休職者、途中退職者は除く。）

時間外勤務時間については、繁忙期においてやや多くはなるものの、一年間を通して平均的であり、その数値についても特に多くはありません。

しかし、時間外勤務命令を受けないで業務をこなしている職員も少なからず見受けられることから、数字に表れない潜在的な時間外勤務を減らす取組が必要です。

年次休暇の取得状況については、一般事務職・専門職・技術職において、次世代育成支援対策法に基づく特定事業主行動計画で数値目標としている「職員一人当たり年10日の取得」を下回る数値となっています。

また、女性に比べて男性の年次休暇取得日数が少ない傾向があり、休暇取得の理由のうち家事や育児、介護によるものが女性に偏っていることが考えられます。

職員数の減少や多様化・高度化する市民ニーズへの対応などにより、私たち職員が行うべき仕事量は相当増加しています。そのような状況であるからこそ、職員一人ひとりが計画的・効率的な業務の遂行に努め、時間外勤務を減らし、休暇を取得することでワーク・ライフ・バランス^{※5}の実現を図る必要があります。

また、男女が共同で家事や育児に参加できる機会を確保するよう心掛けることや、男女が共に仕事と家庭を両立できるよう職場環境を整えることが女性職員の活躍推進に繋がるものと考えます。

※5 ワーク・ライフ・バランス

働くすべての人々が、「仕事」と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった「仕事以外の生活」との調和をとり、その両方を充実させる働き方・生き方のこと。

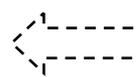
《数値目標》



定時退庁日において定時退庁した職員の割合 100%

職員一人当たりの年次休暇取得日数 10日/年

◆平成27年中の数値



実績なし

8.6日

《数値目標の達成時期》



平成28年度～平成30年度

《今後の取組》

1. 毎月2日間『定時退庁日』を設けます。
 - ・定時退庁日を業務の都合にあわせて職場ごとに毎月2日間設定し定時退庁を実施
2. 時間外勤務時の早期退庁を促進します。
 - ・通常業務後の時間外勤務開始時間の繰上げを実施（慣例の見直し）
3. 朝型勤務を推進します。
 - ・職員が活用しやすい朝型勤務制度の構築
4. 「YASUMO」プログラム^{※6}により年次休暇の取得を促進します。
 - ・各職場ごとに「年次休暇取得計画表」を作成し、計画的な業務遂行に努め、年次休暇の取得を促進
 - ・長期休暇の取得を奨励

※6 「YASUMO」プログラム

計画的な年次休暇の取得及び長期休暇の取得を促進するための手法を提示する取組

V 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、女性職員活躍推進担当部長を委員長とし、各特定事業主の事務を所管する担当課長及び男女共同参画推進担当課長を委員とする『特定事業主行動計画推進委員会（仮称）』を設置し、この計画の策定・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こととします。

VI おわりに

この計画を実行することにより、自らの意志によって職業生活を営み、又は営もうとする女性職員がその個性と能力を十分に発揮して活躍できる職場環境が醸成し、多様化する市民のニーズや激しく変化する社会情勢にも対応できる豊かで活力あふれる市役所の実現へとつながるよう期待するものです。



女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画策定委員会



所属部	所属課	氏名
市長公室	秘書広報課	藤村 郁絵
企画部	市民協働課	野田 和江
総務部	総務管財課	中村 宜信
福祉部	子ども家庭課	後藤 章仁
市民環境部	生活環境課	藤井 智央
経済部	農務課	山岡 透
建設部	都市整備課	松田 祐子
水道部	水道課	大澤 玲
会計課	会計課	山田 文代
教育委員会	関商工高等学校	吉田 尚子
議会事務局	議会事務局	林 良広

せき☆きらめき女子のアクティブプラン

発行：平成28年3月

発行者：関市

編集：関市市長公室職員課

〒501-3894 岐阜県関市若草通3丁目1番地

TEL 0575-22-3131 FAX 0575-23-7744

URL <http://www.city.seki.lg.jp>

