

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

～<sup>みんな</sup>男女がいきいきと働く職場をめざして～

(実績報告)



平成30年12月

関市

## 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。

## スローガン

『 <sup>みんな</sup>男女がいきいきと働く職場をめざして 』

## 計画の期間

平成28年度から平成30年度までの3年間

※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と同様に評価を行いました。

## 取組の状況

女性活躍推進特定事業主行動計画では、5つの分野において、8つの数値目標を掲げて18の取組を実施してきました。このうち、3つの取組項目については実施にいたりませんでしたがおおむねすべての取り組みを実施しました。しかしながら、数値目標に現れているとおり、当初の目的にある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の実現が完全に達成されておらず、特に「(2) 職員の採用」、「(3) 男性職員の育児休業の取得」、「(4) 男性職員の育児にかかる特別休暇の取得」については、今後も継続的な取り組みや新たな仕組みづくりが必要であると考えます。

## 数値目標と実績

### (1) 配置・育成・教育訓練及び管理的地位への登用

#### 《数値目標》

管理的地位に占める女性職員の割合 15%以上 → 18%

平成28年度	職員	男性	女性	割合
部長	11人	11人	0人	0%
課長・主幹	50人	44人	6人	12.0%
計	61人	55人	6人	9.8%

平成29年度	職員	男性	女性	割合
部長	11人	11人	0人	0%
課長・主幹	50人	43人	7人	14.0%
計	61人	54人	7人	11.5%

平成30年度	職員	男性	女性	割合
部長	11人	10人	1人	9.1%
課長・主幹	50人	40人	10人	20.0%
計	61人	50人	11人	18.0%

#### 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)

- ・ジョシ☆ケンとして、女性職員のキャリアアップ意識の高揚やスキルアップにつながる研修会を実施しました。
- ・女性活躍を推進する必要性を理解するための管理職向け研修を実施しました。

#### 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として、ジョシ☆コンを開催しました。

#### 3. 女性職員を多様なポストへ配置します。

- ・女性幹部職員の起用を順次増やしました。
- ・平成30年度には初めて女性の部長職（教育委員会事務局長）を置きました。
- ・一般事務職では収納担当（収納推進室長）や広報担当に女性職員を起用しました。

#### 4. 女性管理職向けのメンター制度を導入します。

##### 未実施

- ・先輩管理職によるキャリアアップ後のサポート役として検討しましたが、対象者やニーズの観点から、制度の導入にいたりませんでした。

#### (2) 職員の採用

##### 《数値目標》

一般事務職における女性受験者の割合      平均 40% → 平均 29.1%  
 技術職における女性受験者の数              平均 1人以上 → 平均 0.3人

平成 27 年度		受験者	割合
一般事務職	男性	61人	71.8%
	女性	24人	28.2%
	計	85人	
技術職	男性	6人	100%
	女性	0人	0%
	計	6人	

平成 28 年度		受験者	割合
一般事務職	男性	71人	73.2%
	女性	26人	26.8%
	計	97人	
技術職	男性	26人	96.3%
	女性	1人	3.7%
	計	27人	

平成 29 年度		受験者	割合
一般事務職	男性	44人	67.7%
	女性	21人	32.3%
	計	65人	
技術職	男性	6人	100%
	女性	0人	0%
	計	6人	
3年間の平均		0.3人	29.1%

## 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。

- ・市内中学校や中部学院大学において出前講座を開催し、公務員の仕事を紹介。
- ・職員課の女性職員を講師として派遣し、公務員の仕事や活躍する女性職員の姿などをわかりやすく伝えました。

## 2. 女性向けパンフレットの作成や市ホームページや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した、新規採用向けパンフレットを作成しました。
- ・パンフレットは大学などを中心に配布したほか、市ホームページにも掲載しました。
- ・市職員志望者向けのフェイスブックページを開設し、ツイッターによる情報発信も行いました。
- ・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するとともに、実際に活躍している女性職員の声などもパンフレットに等掲載しました。

### （3）男性職員の育児休業の取得

≪数値目標≫ 男性職員の育児休業取得率 10%以上 → 8.3%

男性職員	平成27年度	平成28年度	平成29年度
育児休業取得可能者	17人	8人	12人
育児休業取得者	1人	1人	1人
取得率	5.9%	12.5%	8.3%

## 1. 育児休業制度の周知を図ります。

- ・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をわかりやすく紹介した職員向けのガイドブックを作成し、配布しました。
- ・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、庁内LANを活用して職員に周知しました。
- ・取得対象者だけではなく、その所属長や職場の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しました。

## 2. イクメン研修・イクボス研修を実施します。

- ・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（イクメン研修・イクボス研修）を実施して、男性職員の意識改革を推進しました。

### 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目的としたイク☆ケンを開催しました。
- ・イク☆ケンでは、市役所の職場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しました。

### 4. 『育児休業者復帰支援プログラム』を策定します。

#### 未実施

- ・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を策定する予定でしたが、実際には各職場においてスムーズな職場復帰ができるようにOJT（オン・ザ・ジョブ・トレーニング）を施したり、部分休業制度を活用するなど、生活スタイルにあった働き方を選択しています。

### 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。

- ・イクメン手帳の代わりに一般世帯向けに配布される「パパ☆パスポート」を職員が活用して、男性職員の積極的な育児参加を促しました。

#### （４）男性職員の育児にかかる特別休暇の取得

≪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 → 1.5日  
育児参加に伴う特別休暇の平均取得日数 3日 → 2.0日

男性職員	平成27年度	平成28年度	平成29年度
配偶者出産の特別休暇取得日数	平均1.6日	平均1.5日	平均1.5日
育児参加の特別休暇取得日数	平均5.0日	平均2.0日	平均2.0日

### 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。

- ・特別休暇の取得条件など、休暇制度をわかりやすく紹介した職員向けのガイドブックを作成し、配布するとともに、庁内LANを活用して職員に周知しました。
- ・取得対象者だけでなく、その所属長や職場の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しました。
- ・子どもの年齢に応じて利用可能な両立支援制度などもわかりやすく掲載しました。

## 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。

- ・特別休暇のうち、看護休暇について対象の拡大を図りました。
  - ・対象を配偶者、父母に加え、配偶者の父母に拡大し、また、対象となる子の看護において、未就学児までであったものを小学校6年生までに拡大しました。
- ※H31年1月から対象を義務教育修了（中学校3年生）までに拡大しました。

## 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。

- ・イクメン手帳の代わりに一般世帯向けに配布される「パパ☆パスポート」を職員が活用して、男性職員の積極的な育児参加を促しました。

### （5）時間外勤務及び年次休暇

≪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% → 未実施  
(ノー残業デーにおいて定時退庁した職員の割合 → 89.4%)  
職員一人当たりの年次休暇取得日数 10日/年 → 10.1日

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
定時退庁した職員の割合	未実施	未実施	未実施 ※89.4%

※30年度は、8/8～11/14までノー残業デーにおいて6回の調査を実施。

	平成27年度	平成28年度	平成29年度
職員数	604人	599人	616人
年次休暇総取得日数	5,211日	5,590日	6,247日
1人当たりの取得日数	8.6日	9.3日	10.1日

※職員数、休暇日数は、特別職、派遣(出向)職員、退職者、中途退職者は除く。

## 1. 毎月2日間『定時退庁日』を設けます。

### 未実施

- ・定時退庁日を職場ごとに設定し定時退庁を促すこととしましたが、毎週水曜日の「ノー残業デー」の徹底を図ることを優先し、定時退庁日の設定には至りませんでした。
- ・平成31年度からは、職員が使用しているパソコンの定時電源オフ機能を利用して、定時退庁を促進します。
- ・引き続き、定時退庁日の見回り調査と声掛けを実施し、定時退庁を促します。

## **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しました。慣例的に18時から21時までの時間外勤務としていましたが、17時30分から19時30分までの短時間の時間外勤務を奨励し、時間外勤務時の早期退庁を奨励しました。

## **3. 朝型勤務を推進します。**

- ・職員が朝の時間帯を有効に活用できるよう、朝型勤務制度「ゆう活」を導入しました。
- ・ゆう活実施月間（7月～8月）を設けて、積極的な活用を促進しました。

## **4. 「YASUMO」プログラムにより年次休暇の取得を促進します。**

- ・長期休暇の取得を奨励するプログラム「YASUMO（ヤスモ）」を展開し、職員の長期連続休暇取得を促進しました。
- ・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ました。
- ・休暇の過ごし方の好事例を紹介したり、祝日などを含め連続して休暇が取りやすい日程をお知らせするなどしました。



**せき☆きらめき女子のアクティブプラン**

**(実績報告)**

発行：平成30年12月

発行者：関市

編集：関市市長公室秘書課

〒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>

