

女性の職業生活における活躍の推進に関する
小野市特定事業主行動計画（前期計画）

女性活躍推進プラン

女性が十分に力を発揮し、男女
ともに働きやすい職場を目指して



| | |
|------------------|--|
| 計画期間 | 平成 28 年度～平成 31 年度 (4年間) |
| 作成者 及び 実施者 | 小野市 |

平成28年3月

1 背景・目的

現在の我が国では、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社会全体として取り組んでいくことが求められています。

一方、急速な人口減少局面における将来の労働力不足の懸念や、人材の多様性(ダイバーシティー)の確保に対応するためにも、早急に女性の活躍の推進が求められています。

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、もって豊かで活力ある社会を実現するため、平成27年8月に「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。)」が制定されました。

女性の職業生活における活躍を推進するためには、活躍の場の提供主体である各事業主が、職業生活を営み、又は営もうとする女性に対し、職業生活に関する機会の積極的な提供及び職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備等の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施することが不可欠です。

このため、法において、地方公共団体を含む一定の事業主に対し、事業主行動計画の策定・公表等が義務付けられました。

本市においても、法第15条に基づき、平成28年度から平成31年度までの小野市特定事業主行動計画「女性活躍推進プラン(前期計画)」を策定するものです。

この計画の推進には、女性職員のみならず、職場全体の理解と協力が不可欠であるということを職員全員が認識したうえで、全庁的な体制で取組みを進めていくものとします。

2 行動計画の策定にあたっての基本的な視点

(1) トップが先頭に立って意識改革・働き方改革を行うという視点

任命権者・管理職は、長時間労働の是正等の働き方の見直しや、ワークライフバランスに資する取組を人事評価に反映させる仕組みの検討も含めた評価の在り方の見直し等を通じて、職員等が持つ多様な価値観を理解しつつ、一人一人の個性と能力を十分に発揮させることができるよう、先頭に立って意識を改革し、働き方改革を実践する。

(2) 女性の活躍の意義を理解し、女性の活躍推進に積極的に取り組むという視点

女性の職業生活における活躍の推進は、多様で柔軟な発想・意思決定を促し、サービス・政策等にイノベーションをもたらし、また、知識・経験を蓄積した女性の出産・育児等による離職を防ぎ、継続勤務を促進することは、優秀な人材の確保という点においてもメリットがある。女性の活躍の推進が、政策の質と行政サービスの向上に資するものであるとの認識を持ち、主体的かつ積極的に取り組む。

(3) 働き方を改革し、男女ともに働きやすい職場を目指すという視点

長時間労働の是正や多様な働き方の構築等働き方の改革を進め、男女が共に自らの希望に応じた形で仕事と家庭の両立を図るとともに、地域生活の参画や余暇の充実を通じて豊かな生活を過ごすことが出来るよう働きやすい職場を実現する。

(4) 男性の家庭生活への参画を強力に促進するという視点

男女が共に家事・育児等の家庭生活における責任を果たしながら、職場においても貢献していくことができる社会の実現に向けて男性の意識の改革を促すとともに、育児休業等、男性による両立支援制度の活用を推進することにより、男性の家庭生活への参画を強力に促進する。

(5) 育児・介護等をしながら当たり前前にキャリア形成できる仕組みを構築するという視点

女性も男性も、育児・介護等をしながら当たり前前にキャリア形成を行い、職場において活躍できることが重要との視点に立ち、男女を通じた長時間労働の是正に加えて、両立支援制度を利用する女性へのフォローアップ等、キャリア形成に関する取組を推進する。

3 計画期間

平成28年度～平成31年度（4年間） ※目標達成年度 平成31年度

| 28年度 | 29年度 | 30年度 | 31年度 | 32年度 | 33年度 | 34年度 | 35年度 | 36年度 | 37年度 |
|-----------------------------------|------|------|-----------|------|------|------|------|------|------|
| 前期計画 | | | 見直し 策定 | 後期計画 | | | | | |
| 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(10年間の時限立法) | | | | | | | | | |

4 計画の対象

全職員（ただし、数値目標については正規職員に限る）

5 計画の推進体制

- (1) 両立支援やキャリア形成に関し、管理職や職員に対する研修、情報提供を実施
- (2) 両立支援、母性保護、育児・介護休業制度などに関する相談及び情報提供を実施
- (3) 毎年、行動計画の実施状況を点検、公表し、必要に応じて計画の見直しを行う（関連情報、関連実績データを数値等で管理する）
- (4) 所管事務局 総務部総務課
- (5) 協力部署 市民安全部男女共同参画推進グループ ほか

6 取組内容

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、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、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定し、目標の達成に向けた取組を行う。なお、各取組の実施時期は、いずれも平成28年度より実施する。

採用に関する事項 * * * * *

（1）平成31年度末までに、正規職員採用試験の女性受験者数を増やし、受験者総数に占める女性割合を40%以上にする。（数値目標部分は任期のある職員及び消防職を除く）

管理職の女性職員の割合が低い大きな理由の一つとして、採用段階において、女性が少ないことが挙げられます。受験者数に対する採用者数の割合は、女性の方が高いものの、女性受験者数が男性の半数以下と少ないため、女性受験者数を増やし、将来指導的地位へ成長していく女性の人材の確保を図ることに努めます。

- ①職員採用試験の案内時期に合わせて、市ホームページ等に仕事と子育てに励む女性職員や女性管理職の声を掲載し、女性が活躍できる職場であることを積極的に広報する。
- ②消防職員の採用試験についても、女性受験者の申込みが増えるよう女性消防職員の活躍を募集案内や市ホームページ等に掲載し、女性消防職員の人材確保に向けPRを行う。



◆ 正規職員採用試験の女性受験者割合目標 ◆

目標年度 31年度 40%以上

※任期のある職員及び消防職を除く

継続就業及び仕事と家庭の両立に関する事項 * * * * *

（1）平成31年度末までに、配偶者の産前8週・産後8週の期間中の男性職員の平均休暇取得日数5日以上、男性職員の育児休業、部分休業・育児短時間勤務取得率10%以上にする。

男性の家事・育児・介護等の多様な経験は、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成などを通じ職務における視野を広げるなど、男性自身のキャリア形成にも重要な機会です。

男性の家庭生活参画を促進するため、その機会作りの一つとして、父親となる職員が子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、出産後の配偶者をサポートするなど、男女ともに仕事と家庭を両立できる生活の体制作りができるよう、産前8週間・産後8週間の期間中の特別休暇や育児休業、部分休業・育児短時間勤務を有効に取得できるようにします。

- ①対象職員に対し、人事部局から両立支援制度の情報提供をするとともに、所属長においても本人が両立支援制度を利用しやすいよう配慮する。
- ②管理職研修において、職員の両立支援制度取得推進に関する内容を盛り込む。



◆ 産前8週・産後8週の期間中の
男性職員の平均休暇取得日数目標 ◆

目標年度 31年度 5日以上

※期間中に取得した年次有給休暇取得日数を含む

◆ 男性職員の育児休業・部分休業・
育児短時間勤務取得率目標 ◆

目標年度 31年度 10%以上

(2) 職員全体の両立支援制度等の周知度を高める。

全職員が制度を知ることが、計画を推進するための第一歩です。

全職員を対象としたアンケート調査では、「制度について知らなかったが、制度のことをもっと知れたら今後は積極的に利用したい」と回答した職員が全体の約29%もいました。各種制度の利用を高め、より効果を向上させるため、一層の周知徹底を図ることに努めます。

- ①仕事と育児・介護等の両立支援制度について、各種休暇・制度の内容や対象者など理解しやすいようにまとめ、全職員に周知するとともに、必要な人が必要な時にいつでも閲覧できるように庁内WEBに掲載しておく。
- ②管理職研修において、毎年度上記一覧表を配布し、周知を図る。

長時間勤務に関する事項 * * * * *

(1) 平成31年度末までに、正規職員一人あたりの超過勤務時間数年間150時間以内、年次有給休暇の平均取得日数年間10日以上にする。

男性中心型労働慣行や長時間労働を前提とした現在の働き方は、家庭生活における女性の負担が重く、女性の職業生活における活躍の大きな阻害要因の一つとなっています。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を保ち、男女が共に家事・育児等の家庭生活における責任を果たしながら職場においても貢献していくことが出来るよう、職員の長時間勤務の是正に努めます。

- ①既存のノー残業デー（一斉定時退庁日）等の取組の厳守と、時間外勤務をする職員に偏りがあるところは、管理職が改めて業務内容や仕事の配分の見直しを行う。
- ②全職員が年次有給休暇を計画的かつ積極的に取得するよう促し、家庭生活や地域活動などへの参画を推進する。
- ③各自、達成度を自己評価するとともに、全体の達成者率を公表する。
- ④長時間労働の是正、労働生産性の向上に関する管理職の教育を強化する。



◆ 1人当たりの超過勤務時間数目標 ◆

目標年度 31年度 年間150時間以内

◆ 年次有給休暇の平均取得日数目標 ◆

目標年度 31年度 年間10日以上

配置・育成・教育訓練及び評価・登用に関する事項 * * * * *

(1) 平成31年度末までに、正規職員の管理職の女性割合を平成27年度の8%から約2倍となる15%以上にする。(任期のある職員及び消防職を除く)

平成27年度現在、正規職員の管理職の女性割合は約8%であり、男女それぞれの職員数に対する管理職の割合を見ても、男性約32%に対し、女性は約8%と男女差が大きい状況です。女性管理職の登用拡大に向けての取組を強化し、男女間格差を是正することで、女性が十分に力を発揮し、男女ともに働きやすい職場を目指します。

また、全職員を対象としたアンケート調査では、「管理職になることを望まない」と回答した職員が、女性正規職員全体の約32%もあり、女性職員が出産・子育てをしながらキャリアを形成していくイメージ・意欲を持てるよう、研修や女性ネットワークの構築等を通じて、キャリア形成における不安の軽減を図ることに努めます。

- ① 様々な経験を積めるよう、多様な職場に女性職員を配置する。また、職場内においても、これまで男性が担当していた業務を女性が担当するなど、前例踏襲ではなく新たな業務分担を積極的に行う。
- ② 女性の活躍の理解やキャリア意欲を高めるための研修を定期的実施する。
- ③ 女性職員の定期的な意見交換の場の設定やサークルの結成等により女性のネットワークを構築し、女性職員同士が気軽に情報交換、相談ができる環境を作る。また、産休育休中の職員にも参加を呼びかけ、休暇中の情報提供や、復職しやすい環境作りに活用する。



◆ 正規職員の管理職の女性割合目標 ◆

目標年度 31年度 15%以上

※任期のある職員及び消防職を除く