

茨木市における女性職員の活躍の推進に関する

特定事業主行動計画



茨 木 市

茨木市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

平成 28 年 5 月 13 日
茨 木 市 長
茨 木 市 議 会 議 長
茨 木 市 選 挙 管 理 委 員 会
茨 木 市 代 表 監 査 委 員
茨 木 市 公 平 委 員 会
茨 木 市 農 業 委 員 会
茨 木 市 教 育 委 員 会
茨 木 市 水 道 事 業 管 理 者
茨 木 市 消 防 長

茨木市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、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。）第 15 条に基づき、茨木市長、茨木市議会議長、茨木市選挙管理委員会、茨木市代表監査委員、茨木市公平委員会、茨木市農業委員会、茨木市教育委員会、茨木市水道事業管理者及び茨木市消防長（以下「実施主体」という。）が策定する特定事業主行動計画です。

1 計画期間

平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

2 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、以下の取組を行っていきます。

- (1) 組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、毎年、計画の進捗状況を把握、分析するとともに、速やかにその内容を公表します。
- (2) 必要に応じて計画の見直しを図り、庁内通信ネットワークシステム「いこ@ねっと」（以下「いこ@ねっと」という。）や通知文等により、定期的に職員に対して周知を図ります。

3 女性職員の活躍に向けた数値目標及び取組

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、実施主体において、それぞれの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いました。その結果を踏まえ、女性職員の活躍を推進するため、「茨木市職員のための次世代育成支援行動計画」（以下、「次世代計画」という。）の目標及び取組を継承しながら、次のとおり目標を設定します。

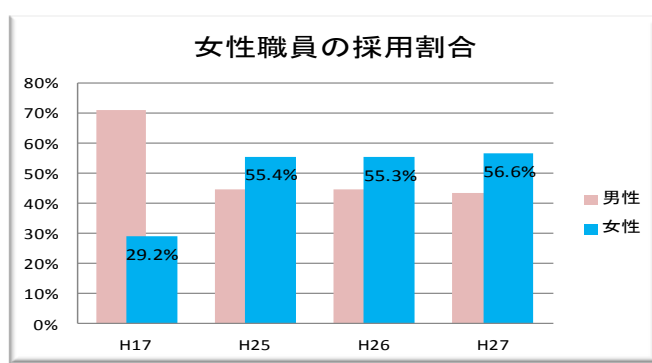
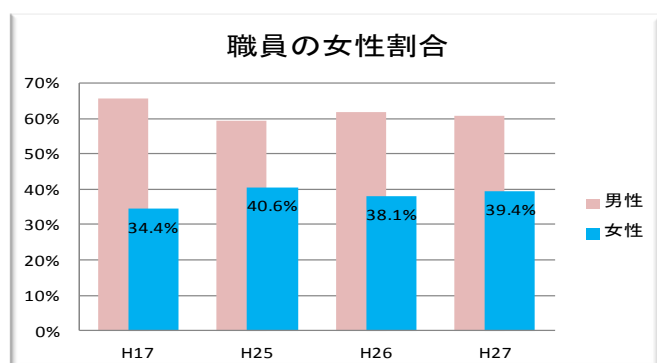
(1) 採用

【現状と目標】

本市職員を男女構成比で見ると、平成25年度以降、女性職員の比率は約40%前後で推移しています。10年前の平成17年度では、約34%だったことから、年々増加している傾向にあることが分かります。

また、採用者数では、各年度の募集職種及び募集人数の変動に伴う増減はありますが、平成25年度以降では約55%前後となっています。

多くの女性が職業生活において活躍するためには、採用の拡大が、重要となります。また、多様な市民ニーズに対応するため、性別に偏りのない組織体制による市政運営を求められており、性別に関わりなく優秀な人材の確保に努めていきます。



目 標

新規

職員に占める女性割合を40%とする。

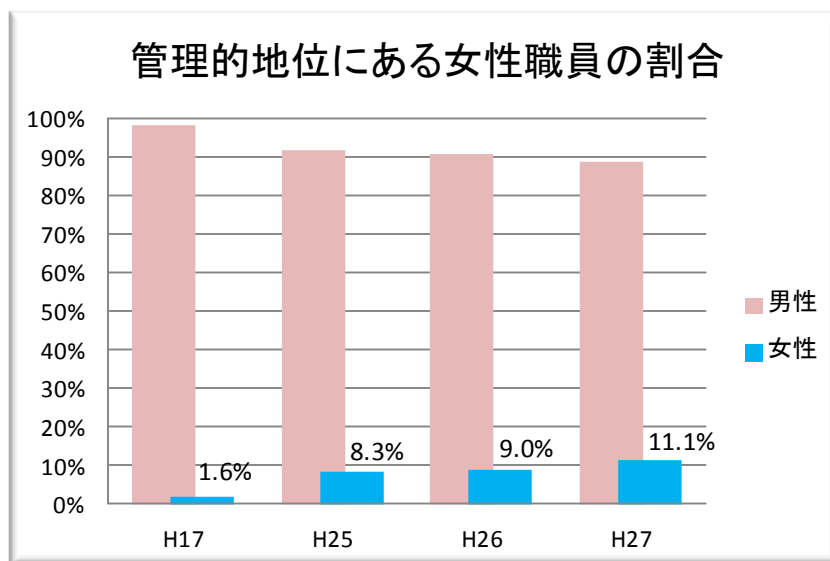
(2) 管理的地位にある職員^(※1)に占める女性職員の割合

【現状と目標】

市民のニーズの多様化等に対応するため、職場に多様な価値観や創意工夫をもたらし、家庭や地域の価値を大切にしつつ社会全体の活力にもつながる女性の力を最大限に発揮していくことが喫緊の課題となっております。

中でも、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に関しては、国においても、平成32年(2020年)までに、指導的地位に女性が占める割合を30%とするという目標達成に努めています。

本市では、平成17年度で1.6%でしたが、平成27年度では11.1%となっており、年々増加しています。今後も、市の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を目指して、積極的に女性職員の登用を図ります。



目 標

新規

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を15%とする。

取組内容

新規

- 女性職員を各部署の多様なポストに積極的に配置する。
- 将来の人材育成を目的とした研修に取り組む。

(※1) 管理的地位にある職員 … 課長級以上の職員

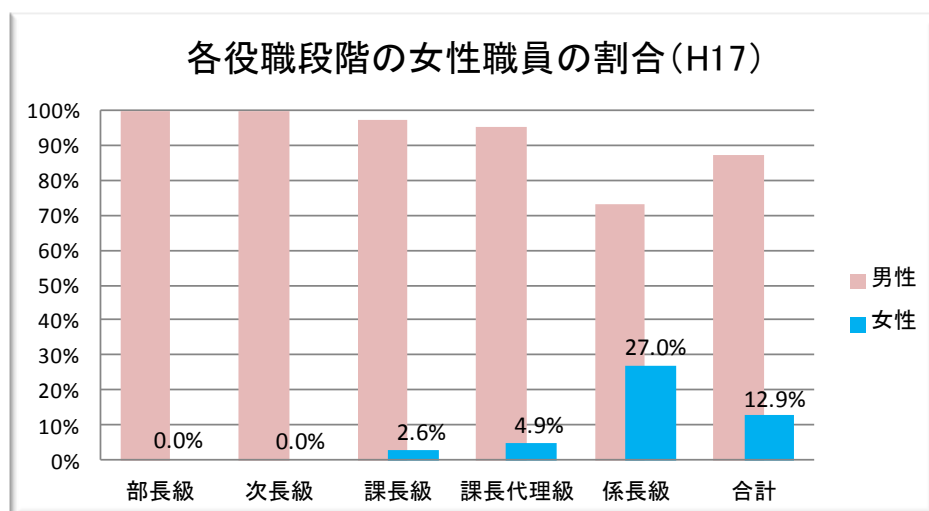
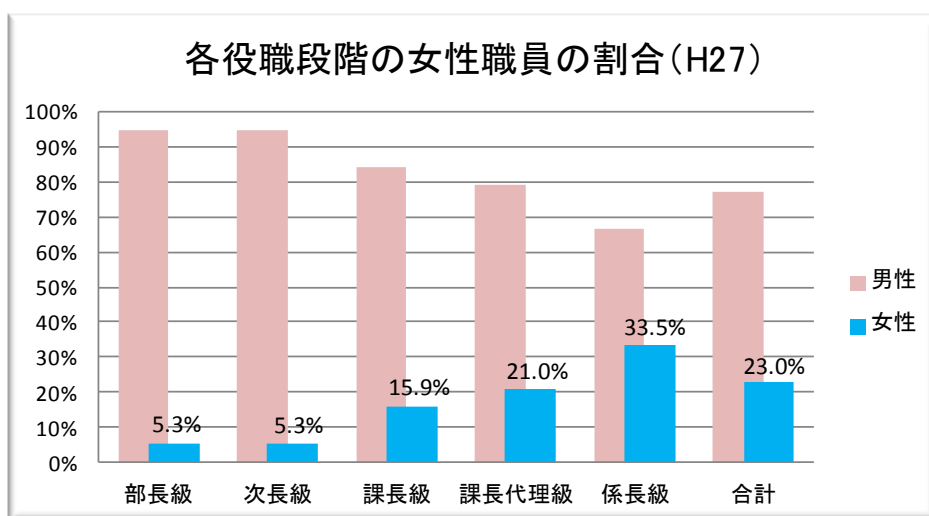
(3) 各役職段階^(※2)に占める女性職員の割合

【現状と目標】

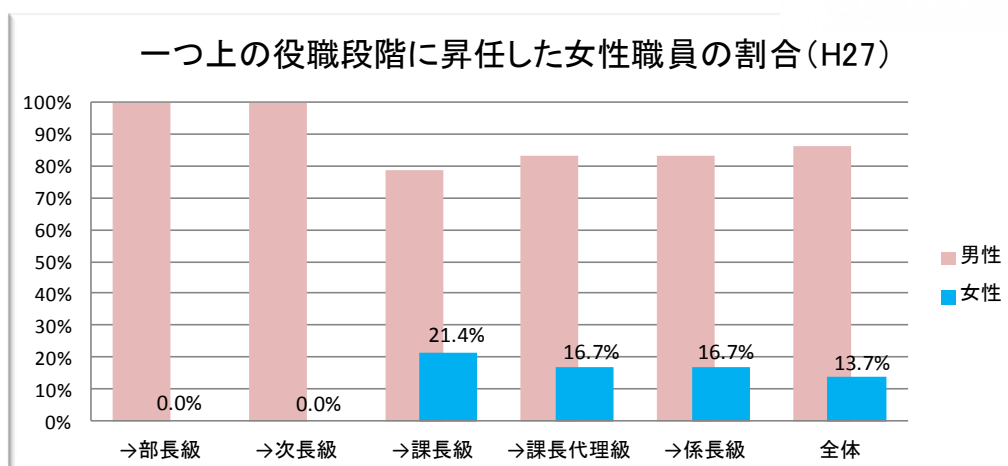
一般的に、男性に比べ女性は管理職への昇進意欲が弱い傾向が見られますが、女性が昇進を希望しない理由として、仕事と家庭の両立が困難になることや周囲に同性の管理職がいないことといった理由が挙げられるため、女性が昇進意欲を持てるような環境・体制を構築する必要があります。

また、国においては、平成27年12月に「第四次男女共同参画基本計画」が閣議決定され、市町村の各役職段階に占める女性の割合について、係長相当職が35%、課長代理相当職が30%、課長相当職が20%、部長・次長相当職が10%程度と目標設定しています。

本市では、平成17年度で合計12.9%でしたが、平成27年度では23.0%となっており、この10年間で全体としては約2倍になっていますが、各役職段階における割合は国が掲げる目標を達成できていないため、将来指導的職員に成長していく係長、課長代理級に関する女性職員の割合を高めていかなければなりません。



なお、平成 27 年度において、一つ上の役職段階に昇任した職員の女性割合については、全体の 13.7%にとどまっていることから、本市の持続的な成長を実現させるためにも、昇任者の女性割合を高めるように努めていきます。



目 標

新規

各役職段階に占める女性職員の割合を、係長級を35%、課長代理級を30%、課長級を20%、次長級を10%、部長級を10%とする。

取組内容【次世代計画 P 9 再掲】

再掲

- ロールモデル(※3)の活躍事例を示し、先輩職員の体験談を聞く機会を設けるなど、自身のキャリアについて、より具体的なイメージを持つことができる取組みを検討する。
- 「将来どのような職員になりたいのか」を考える機会を設けるとともに、そのキャリアデザイン(※4)を尊重しながら適材適所の人材配置を推進する。

(※2) 各役職段階 … 係長級以上

(※3) ロールモデル … 具体的な行動や考え方の模範となる人物のこと。

(※4) キャリアデザイン … 自身の経験やスキルなどを考慮し、仕事や私生活を通じて「実現したい将来像」やプロセスを明確にすること。

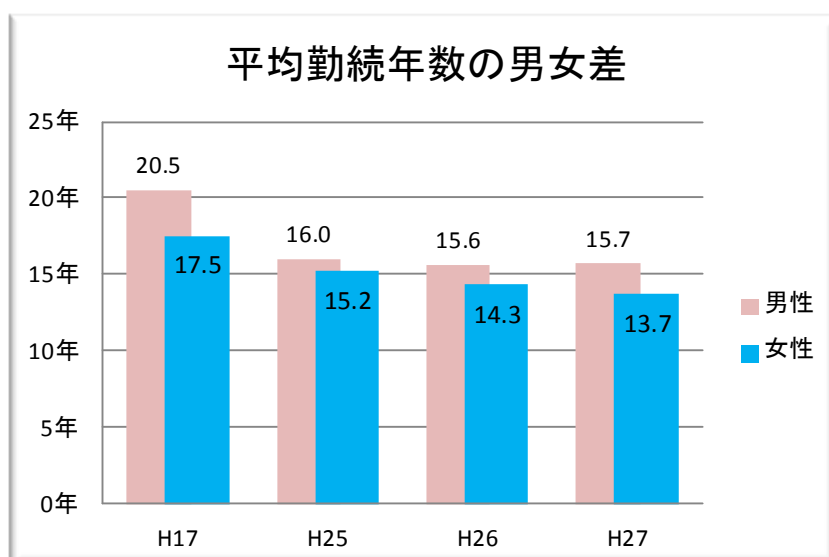
(4) 平均継続勤務年数の男女差異

【現状と目標】

生産性が高く、持続可能な職場の実現のためには、女性が出産等を理由に退職することなく、将来にわたって能力を発揮できる環境が重要です。

本市では、過去3年間を検証すると、若い女性職員の増加も影響していますが、男性と比較して女性の平均継続勤務年数が短くなっており、育児休業などの制度の周知と理解は進んできているものの、少数ではありますが、結婚や出産などを機に退職する職員がいる状況となっています。

結婚や出産といった人生の節目となる時期を迎えても、自らの思いに反して退職することなく、安心して仕事と家庭の両立ができるより良い職場環境をつくり、不安や悩みを解消できる取組を進めることが必要です。



目 標

新規

出産等を理由に退職する職員を一人でも少なくし、平均継続勤務年数の男女の差異がなくなるようにする。

取組内容【次世代計画P9再掲】

再掲

- 子育てを経験した先輩職員（メンター）が悩みや心配事について相談に乗り助言する、仕事と子育ての両立に関する相談制度の導入を検討する。
- 子育て等に関わる職員が仕事のできる時間に合わせて働くことができるように「時差勤務制度」、「在宅勤務制度」について検討する。

(5) 男女別の育児休業

【現状と目標】

育児休業制度が制定されて以降、女性職員は90%以上取得できている状況ですが、男性職員は、依然として取得者が少ない状況が続いています。

育児をしながらも、当たり前にかリヤ形成できる仕組みを構築し、男性も育児休業を取得しやすい環境の醸成に努める必要があります。

また、育児休業の平均取得期間については、直近3年間の平均では約14か月間となっており、約1年間の期間を基本にしつつ、保育所等に入所後に職場復帰する傾向にあると言えます。

	H24	H25	H26
男性	0.0%	2.8%	0.0%
女性	100.0%	100.0%	100.0%

目標【次世代計画P8再掲】

再掲

男性の育児休業の取得率を5%とする。（女性は現状を維持）

取組内容【次世代計画P8再掲】

再掲

- 休業期間中の通知文等を送付し、情報提供を行うことで、職場復帰しやすい、また育児休業等を取得しやすい環境づくりに努める。
- 妊娠中・育児休業中等の職員が交流する「(仮称)パパママ意見交換会」を設け、先輩職員の経験談や自身の悩みを共有し、円滑に復職できるようにする。
- 休業期間中においても、本人の希望により研修に参加できる制度の構築及び自己啓発の支援を行う。
- 育児休業期間中に本格的業務に従事することができる「育児休業代替任期付職員」の採用に取り組む。



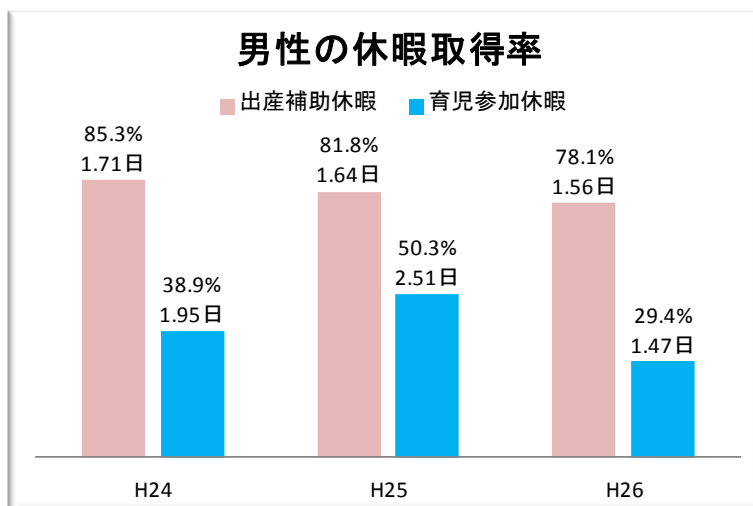
(6) 男性の育児参加等

【現状と目標】

男性が家事・育児や介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等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とっても有用なものと考えられます。

また、より一層の女性の活躍推進のためには、男性も家庭生活に参画するという意識改革を行うとともに、固定的な性別役割分担意識を解消し、出産補助休暇（2日）及び育児参加休暇（5日）を取得できる体制を整えるように努めなければなりません。

平成24年度以降の状況では、出産補助休暇の取得率は約80%ですが、育児参加休暇については、ほぼ50%以下となっていることから、育児参加休暇の取得について重点的に取り組むことが必要です。



目標【次世代計画P7再掲】

再掲

出産補助休暇及び育児参加休暇の取得日数を合計5日とする。
(平成26年度実績 合計3.03日)

取組内容【次世代計画P7再掲】

再掲

- 所属長から、周りの職員に出産補助休暇及び育児参加休暇を併せた7日間の休暇を周知し、職場全体でサポートできる体制を整える。
- 本計画、次世代計画、各種休暇制度等について周知徹底を図るため、周知用のチラシを作成し、配偶者が出産を控えている男性職員に対して配布する。

(7) 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務

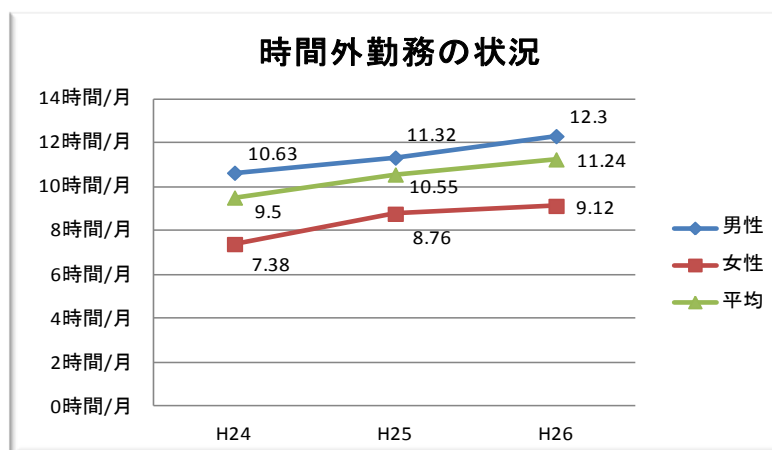
【現状と目標】

長時間労働を前提とした働き方は、女性が家事・育児等の家庭生活を営みつつ、職業生活において評価され活躍することを困難にするものであり、結果として、女性に職業生活か家庭生活かの二者択一を迫る大きな原因となっています。



男性も含めて、時間制約のある労働者の増加が見込まれる中、男女が共に職業生活と家庭生活を両立しつつ、その個性と能力を発揮して活躍するためには、これまでの働き方を見直すことが重要です。

本市の時間外勤務の状況については、事務量の増加等により、男女共に時間外勤務が年々増加している状況です。また、男性の方が、一人一月当たり3時間ほど時間外勤務が多い傾向にあります。



目標【次世代計画 P10 再掲】

再掲

平成26年度と比較し、時間外勤務を10%削減する。

(平成26年度実績 11.24時間/月・人)

取組内容【次世代計画 P10 再掲】

再掲

- 職員のスケジュールを所属全体で把握し、部・課内での応援体制を強化するよう検討する。
- 毎月の時間外勤務状況を把握し、月60時間程度の時間外勤務が常態化している部署を中心に、ヒアリング等により要因を分析・把握し、削減のための対策に取り組む。

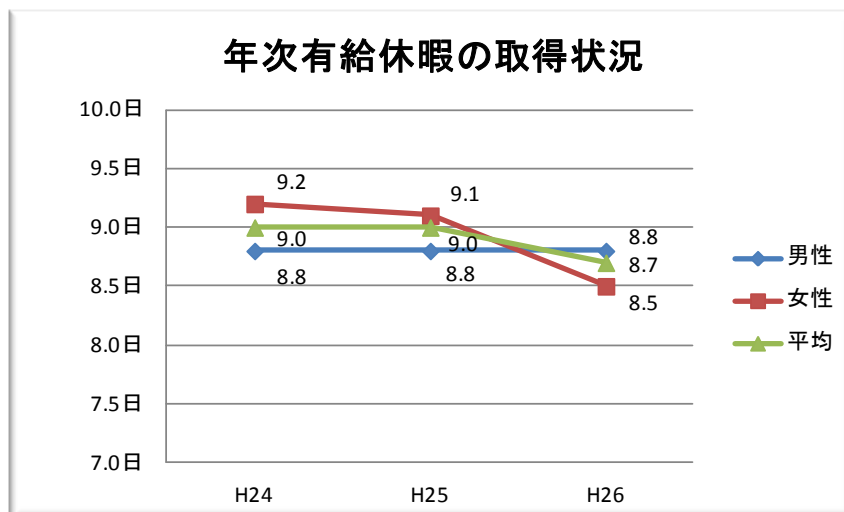
(8) 休暇の取得

【現状と目標】

年次有給休暇をはじめとする休暇制度を取得することにより、生産性の高い効率的な働き方ができるというだけでなく、仕事と家庭の両立を図ることができ、職員の心身のリフレッシュにも繋がります。

本市では、年次有給休暇を取得しにくいと感じている職員が過半数を超えており、平成26年度での平均取得日数も8.7日であり、改善しているとは言えない状況です。

ワーク・ライフ・バランスを実現するためにも、各種休暇制度について周知を進めるとともに、仕事に支障がない範囲で各種休暇等を取得できるように、職場環境を整える必要があります。



目標【次世代計画 P10 再掲】

年次有給休暇の一人当たりの平均取得日数を1年度12日とする。
(平成26年度実績 8.7日)

取組内容【次世代計画 P10 再掲】

再掲



- 男女共同参画に関する研修の実施をはじめ、管理監督者研修においても、育児休業、休暇、時間外勤務の制限などの各種制度の啓発を行う。
- あらかじめ休暇日（家族の誕生日、結婚記念日等）を指定し、休暇を取得するよう努めること。

4 非常勤嘱託員・臨時職員

法では、正規雇用、非正規雇用に関わらず、既に働いている女性は当然のこと、これから働こうとしている女性も含め、すべての女性を対象としています。

(1) 採用

本市において、非常勤嘱託員・臨時職員は、採用人数、在職人数ともに90%以上が女性であるため、正規職員とともに職業生活を営み、家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となるよう取組むことが大切です。

今後も、積極的に女性の採用に取組み、各職場において女性の個性と能力が十分に発揮できる環境整備を行います。

(2) 配置・育成・教育訓練

個人の能力を最大限に活かすことができる職場に配置するように努めるとともに、仕事と家庭・子育てを両立させる意識づくりや、固定的な性別役割分担意識等を是正するための男女共同参画に関する研修への参加を促します。

また、正規職員に対する通知等を行う際は、非常勤嘱託員・臨時職員についても同様に通知し、意識啓発を行います。

(3) 長時間勤務

非常勤嘱託員・臨時職員に関しては、正規職員ほど時間外勤務をしていませんが、ワーク・ライフ・バランスを実現するために、できるだけ長時間勤務をしないよう、職場全体で協力することが必要です。

また、正規職員と同様に、各種休暇等を計画的に取得するとともに、年次有給休暇の目標取得日数を、1年度12日（付与日数が12日未満の場合は、各自の付与日数）とし、取得するよう努めることとします。

