

# 女性職員の活躍を推進するための特定事業主行動計画



平成 28 年 4 月

秦 野 市

# 目次

はじめに	1
第1章 女性職員の活躍推進に向けて	2
1 各計画との一体的な取組み	2
2 計画期間	2
3 女性職員の活躍の推進に向けた体制	2
第2章 女性職員活躍のための取組み	3
1 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標	3
(1) 「登用」の課題	3
(2) 「仕事と家庭の両立」の課題	3
(3) 「採用」の課題	4
2 目標達成のための“12”の取組み	5
(1) 「登用」の課題解決への取組み	5
(2) 「仕事と家庭の両立」の課題解決への取組み	5
(3) 「採用」の課題解決への取組み	7
3 地域のリード役として	7
第3章 計画の実現に向けて	8
1 計画のPDCA	8
2 情報の公表	8
(1) 公表する情報	9
(2) 公表時期	9
おわりに	9

## 《はじめに》

地方分権が進み、自治体の権限と責任が増大するとともに、「消滅可能性都市」といった地方の存続への危機が懸念される中、地方自治体は一層独自性を持って主体的な「まちづくり」を進めなくてはならない厳しい状況におかれています。

我が国の人口は平成17年を転換点として減少期に突入し、今後予想される本市の人口は30年後には約15万人、市税の収入は2割ほど減少することが想定されています。本市は東京都や横浜市などの大都市の周辺に位置しているため、出生率の低下による自然減のほか、このような都市への流出といった社会減の影響を大きく受ける可能性があります。

一方で、本市では公共施設再配置計画や行革推進プランを策定・推進し、効率的で質の高いサービスの提供や健全財政の維持に努めているところですが、このような厳しい状況下において、常勤の職員数も減少の流れにあり、職員一人ひとりの能力や意欲の向上、組織力の向上が求められています。

さらに、現在はグローバル化が進み、私たちの働き方、価値観、ライフスタイルは急激に変化し続けています。市民のニーズもまた、今まで以上に多様化、高度化していく時代になることが予想されます。

こうした状況を踏まえ、本市では平成27年8月に「秦野市職員（ひと）づくり基本方針」を改定し、職員力、組織力向上のために理念と戦略を定めました。

地方が独自性を持って主体的な「まちづくり」を進めていくためには、多様な人財を活かすダイバーシティマネジメント（一人ひとりの個性を活かした仕事の方法や人事制度）によりニーズのきめ細かい把握や新しい発想を生み出し、政策やサービスの質を向上させることが重要です。その中において、特に女性職員が任用や役職などの違いを超えて、その個性と能力を十分に発揮することが求められています。女性職員の能力を生かすことは、これまでの高度成長期に培われてきた、男性を中心とした長時間勤務により利益や成果を上げようとする働き方を見直すことにつながります。このことは、人口減少の時代においても、全ての職員が充実した職業生活を送るために必要不可欠であるとともに、将来にわたって持続可能な行政経営を推進するためにも、重要な課題のひとつと考えられます。

本市では、前述の「秦野市職員（ひと）づくり基本方針」及び「子育てを支援するための職員行動計画」と併せて、「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、今後、女性職員の一層の活躍を推進するため、ここに『女性職員の活躍を推進するための職員行動計画』（以下「本計画」という。）を策定します。

なお、この計画は、秦野市長、秦野市議会議長、秦野市農業委員会、秦野市代表監査委員、秦野市選挙管理委員会、秦野市消防長、秦野市公平委員会、秦野市教育委員会が策定する特定事業主の行動計画です。

# 第1章 女性職員の活躍推進に向けて

## 1 各計画との一体的な取組み

平成17年度から10年間の時限立法として成立した「次世代育成支援対策法」は、平成27年4月から10年間延長され、地方公共団体や企業は、平成36年度までの10年間にわたり集中的、計画的な次世代育成支援に取り組むこととされています。次世代育成支援対策法は、「次代の社会を担う子どもの育成」を図るものであり、一方で本計画は、女性の職業生活における活躍の推進という趣旨となっていますが、職員の働き方の改革や、全ての職員が高い意欲を持って職務に取り組むことのできる環境づくりなど、課題に対して取り組むべき施策は共通する点も多く、両者を一体的に運用し成果を上げるべきものと考えます。

本市では、「子育てを支援するための職員行動計画」とともに、「秦野市職員（ひと）づくり基本方針」及び「同実施計画」により定めた基本戦略に基づく方策との整合を図ることによって様々な取組みを効果的に推進し、女性職員の一層の活躍（臨時的任用職員及び特定職員を含みます。）という成果に結実させることを目指します。

## 2 計画期間

「子育てを支援するための職員行動計画」の計画期間に合わせ、計画期間は、平成28年4月から平成32年3月31日までの4年間とします。

## 3 女性職員の活躍の推進に向けた体制

本計画と「子育てを支援するための職員行動計画」の趣旨を考慮して、両計画の一体的な取組みを目指すため、「秦野市職員の次世代育成及び女性職員活躍支援検討委員会」を組織して本計画の進行状況の確認等を行い、計画の推進を図っていくものとします。また、職員一人ひとりが本計画の推進者として行動することを促すため、人事課では計画内容の周知、体制の整備、施策の推進を進めていきます。



## 第2章 女性職員活躍のための取組み

### 1 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第15条第3項及び同法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。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、秦野市長、秦野市議会議長、秦野市農業委員会、秦野市代表監査委員、秦野市選挙管理委員会、秦野市消防長、秦野市公平委員会、秦野市教育委員会において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する本市の状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。その結果、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ます。

なお、この目標は、改善すべき事情について分析を行った結果を踏まえ、重点的に対応すべきと判断した課題から順に掲げています。

#### (1) 「登用」の課題

本市の一般職全体に占める女性職員の割合は約3割ですが、管理的地位（課長代理級以上）にある職員のうち、女性の割合は、平成27年3月現在で13.26%となっています。また、課長級以上の職員での女性の割合は7.62%でした。この状況を踏まえ、管理職における男女間の登用の差を改善するため、次のとおり目標設定を行います。

##### 《目標1》 女性職員の管理職への積極的登用

平成31年度末までに、課長代理級職員に対する女性管理職の割合を20%以上、課長級以上職員に対する女性管理職の割合を、12%以上とします。

#### (2) 「仕事と家庭の両立」の課題

平成26年度では、本市の男性職員のうち、育児休暇を取得した職員はいませんでした。また、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の平均取得日数は平成26年度実績でそれぞれ、1.6日、2.5日でした。仕事と家庭の両立を図り、長時間労働の是正を促すため、次のとおり目標設定を行います。



##### 《目標2》 年次休暇の取得推進

平成31年度末までに、年次有給休暇の平均取得日数を12日以上とします。  
※「秦野市職員づくり基本方針実施計画」に掲げた目標の再掲です。

### 《目標3》 男性職員の育休等の取得推進

平成31年度末までに、新たに対象となった男性職員が育児休業、部分休業、育児短時間勤務のいずれかの制度を利用する割合を10%以上とします。

※「子育てを支援するための職員行動計画」に掲げた目標の再掲です。

### 《目標4》 男性職員の育児参加のための休暇取得推進

平成31年度末までに、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を合わせた平均取得日数を5日以上とします。

※「子育てを支援するための職員行動計画」に掲げた目標の再掲です。

### 《目標5》 長時間勤務の是正

平成31年度までに、時間外勤務が1年度につき360時間を超過する職員が0人となることを目指します。

※平成26年度実績では、360時間を超えた職員は52人でした。

※「子育てを支援するための職員行動計画」に掲げた目標の再掲です。

## (3) 「採用」の課題

平成26年度実績では、臨時的任用職員及び特定職員を含めた採用者数における女性職員の割合は70.05%です。しかし、本市の基幹的な職種である事務職職員（常勤一般職）における女性職員の割合は12%でした。なお、本市消防本部における女性の採用割合は9.09%、消防職全体に占める女性消防職員の割合は2.58%となっています。

今後も本市において女性の活躍を推進するためには、積極的な女性の採用を継続的に進め、人財<sup>\*1</sup>を常に確保していく必要があることから、女性の採用割合について、次のとおり目標設定します。

### 《目標6》 事務職職員における女性の積極的採用

採用試験を受験する女性の増加を図りながら、平成28年度から平成31年度末までの間に採用する事務職（常勤一般職）採用者のうち、4年間の女性の平均採用割合を25%以上とします。

### 《目標7》 消防職職員における女性の積極的採用

平成31年度末までに消防職職員に占める女性職員の割合が5%以上になることを目指します。

※消防庁では、全国の消防本部における女性職員の割合を平成38年度当初までに5%とすることを共通目標としています。

## 2 目標達成のための“12”の取組み

前章において掲げた数値目標等の達成に向け、次に掲げる具体的な取組みを実施していきます。

### (1) 「登用」の課題解決への取組み

女性職員の登用は、女性職員の活躍推進の進捗状況に係る最も端的な指標と考えられます。地方公務員法では、職員の任用（採用や昇任等）は人事評価の結果やその他能力の実証に基づき公平に行わなければいけません。一方で、女性職員が管理職となることを目指すためには、計画的な育成、意欲の向上、キャリア支援を継続的に進めていく必要があることから、以下の取組みを実践します。

#### 《取組1》 女性職員の意識改革と能力向上支援

女性職員を対象にキャリア研修や自治大学校等の外部研修への派遣、次世代育成アカデミーへの受講を積極的に行い、意識改革・能力向上を促します。

#### 《取組2》 女性職員間の“つながり”の強化

ロールモデル（模範）となる女性職員との対話の場を設けること、また、メンター制度<sup>※2</sup>を導入することにより、経験の共有と不安の解消、職員同士のつながりの強化を目指します。

### (2) 「仕事と家庭の両立」の課題解決への取組み

これまで、仕事と家庭を両立させるために、男性職員の育児休暇制度や配偶者出産休暇、育児参加のための休暇など制度の充実化を図ってきました。しかし、実際の運用においては取得率が十分でなく、現状では仕事と家庭のバランスが取れているとは言い難い状況です。

高度成長期に見られたような「男性は仕事、女性は家庭」といった考え方を転換し、男女問わず全ての職員が家庭に積極的にかかわることで、長時間勤務の是正を促すとともに、育児・介護・地域活動等の家庭・私生活を充実させながら、いきいきと仕事ができる環境づくりを進めていくため、以下の取組みを実践します。

#### 《取組3》 長時間労働是正の推進

長時間労働の是正を促す施策を推進し、全ての職員が管理職職員としても働きやすい環境を整備します。職員一人当たりの時間外勤務時間が360時間を超える職員がいる部署には、管理監督者を中心に改善策を講じるとともに、「ゆう活<sup>※3</sup>」などの制度を有効的に活用するなど、長時間労働を前提としない働き方を推進していきます。

#### 《取組4》 任期付採用職員制度の導入

平成31年度末までに育休代替の「任期付職員<sup>※4</sup>」の採用を行い、安心して育児に取り組めるよう制度の充実化を図ります。

#### 《取組5》 人事評価制度の見直し

人事評価制度に「目標管理」を導入して、効率的な仕事の仕方、働き方を評価することにより、職員の意識改革、行動の変革を促します。

#### 《取組6》 地域活動参加への支援

P T A活動などの地域活動に積極的に参加できるよう、特別休暇に関する規則の改正を検討します。

#### 《取組7》 研修による働き方の見直し推進

タイムマネジメントやファシリテーション<sup>※5</sup>研修の受講を推進し、仕事や会議の効果的な進め方について、職員の意識改革や能力の向上を促します。

#### 《取組8》 管理職職員の意識改革

管理職職員を対象に、育児休業等の制度の周知やワークライフバランスの推進、管理監督者としての意識改革を目的に研修を実施します。

#### 《取組9》 女性職員との対話の推進

部分休業の取得状況、職場の環境等について、部分休業を取得している女性職員と人事課職員との対話を継続、推進していきます。



#### 【用語の解説】

- ※1 秦野市職員（ひと）づくり基本方針では、職員を「組織の宝」と位置づけるため、「人材」を「人財」と表現しています。
- ※2 メンター制度とは、豊富な知識と職業経験を有した先輩社員（メンター）が、後輩社員（メンティ）に対して行う個別支援活動です。キャリア形成上の課題解決を援助して個人の成長を支えとともに、職場内での悩みや問題解決をサポートする役割を果たします。
- ※3 「ゆう活」とは、日照時間が長い夏に、朝早い時間に仕事を始めて早めに仕事を終えることで、夕方以降の時間を有効に活用し、生活を豊かにしようという取り組みです。
- ※4 任期付職員とは、任期を定めて採用する職員であり、育児休業の代替や専門的な知識・経験を有する方を活用することなどを目的として任用されます。
- ※5 ファシリテーションとは、会議やミーティング等の場において、話の流れの整理や、参加者の認識の一致を促すよう支援し、合意形成までの過程が効率的、効果的に運ぶように舵取りをすることです。

### (3) 「採用」の課題解決への取組み

本市の職員採用試験では、平成20年度から受験者の年齢制限を撤廃し、59歳までの受験を可能としています（消防職、保育士幼稚園教諭職除く）。これにより男女を問わず幅広く人物を見ることができ、組織に多様な価値観を育む役割を果たしてきました。

「採用」の課題において示したとおり、市役所全体での女性採用者の割合は70.05%と高い水準ですが、事務職職員（常勤一般職）では12%でした。今後は女性職員の確保を推進し、時代にふさわしい多様な価値観を組織内に一層醸成させるとともに、女性が魅力的と感じる職場づくりのため、以下の取組みを実践していきます。

#### 《取組10》 採用説明会での女性職員の活用

採用試験の説明会には女性職員を積極的に派遣し、育休制度など、個別の相談に対し具体的な説明ができるようにします。

#### 《取組11》 インターン制度の充実化

学生のインターンを積極的に受け入れ、本市の制度や施策について理解していただく機会とし、受験を希望する女性の増加を目指します。

#### 《取組12》 情報発信の強化

採用案内を随時見直し、女性が活躍できる制度と風土を持った職場であることのアピールを強化するほか、ホームページやポスター等により積極的に広報を展開していきます。

### 3 地域のリード役として

女性の活躍とは、職種や任用の形態に関わらず、一人ひとりの女性がいきいきと仕事をし、その個性と能力を十分に生かせるということです。

人口減少時代においても、その地域に住む人々が幸せに暮らすためには、性別を問わず、人の持つ多様性を生かし、自らの知恵と努力により責任ある行動をとらなくてはなりません。特定事業主である地方自治体は、このような社会的状況を十分に理解したうえで、行動に移すことを求められており、民間企業等の一般事業主は自治体の取組みに注目しています。

これらのことを踏まえ、男女を問わず全ての市民の力による地方創生を促すため、本市においても市内事業者をリードする取組みに努めていきます。



## 第3章 計画の実現に向けて

### 1 計画のPDCA

法第15条第6項の規定により、特定事業主は毎年少なくとも1回、本計画に基づく取組の状況を公表しなければならないとされています。そのため、本計画に基づく取組みを推進し、目標達成度等の進行管理を徹底するため、PDCAサイクルを踏まえた管理を行います。

毎年1回、人事課が現状把握を行い、「秦野市職員の次世代育成及び女性職員活躍支援検討委員会」では、その現況把握に基づいて本計画の進行状況を確認、検証します。検証の結果に基づき、本計画に変更の必要が生じた場合には、取組み内容等の変更を行います。なお、計画内容に変更が生じた場合には、速やかに公表することとしています。



### 2 情報の公表

法第17条では、「職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない」とされています。

公表する情報は、本計画における目標設定で使用した状況把握の数値とし、本計画の取組状況と併せて、公表することとします。

## (1) 公表する情報

- ① 女性職員の採用割合（前年度実績）
- ② 継続勤務年数の男女差（当年度4月1日現在）
- ③ 超過勤務の状況（前年度実績）
- ④ 女性管理職の割合（当年度4月1日現在）
- ⑤ 各役職段階の女性割合（当年度4月1日現在）
- ⑥ 男女別育休取得率・平均期間（前年度実績）
- ⑦ 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数（前年度実績）

※なお、平成28年度の情報公表は本計画を策定する際に用いた平成26年度の実績とします。

## (2) 公表時期

本計画期間（平成28年4月から平成32年3月31日まで）中において、毎年5月にホームページ上にて公表します。

## 《おわりに》

右肩上がりの経済成長時代が終わりを告げ、私たちのライフスタイルも大きく変動する中、特に女性の職員の能力をどのように生かし、その成果を市民にもたらしかという課題解決のために、私たちには「今まで当たり前と思っていた働き方」の改革が求められています。

市役所という大きな組織は、職員一人ひとりの活動と組織の力によってはじめて運営できるものです。そのため、人事課が独自に本計画で掲げる取組を推進していくだけでは女性職員がいきいきと仕事をし、活躍できるような組織風土は醸成されません。

そのため、特に各所属長は、本計画を自らの問題として強く意識し、長時間勤務の是正を始め、全ての職員が働きやすい、風通しの良い組織風土を目指して職場のマネジメントを行ってください。



