

女性活躍推進法に基づく  
千曲市特定事業主行動計画

平成28年3月

長野県千曲市

# 千曲市特定事業主行動計画

## — 女性職員がいきいきと働く職場づくり —

平成28年3月（策定）

千 曲 市 長  
千 曲 市 議 会 議 長  
千曲市選挙管理委員会  
千曲市代表監査委員  
千曲市坂城町等公平委員会  
千 曲 市 教 育 委 員 会  
千 曲 市 農 業 委 員 会

はじめに

急速な少子高齢化の進展に加えて人口減少社会へと移行するなかで、我が国においては今後、労働力不足が懸念されることから、日本が今後も経済成長を続け、社会の活力を維持するためには、女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが重要であるとして、「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。）」が成立しました。

この法律では、地方公共団体を「特定事業主」として位置付け、一事業主として、女性職員がいきいきと働き続けることができるよう環境の整備を盛り込んだ特定事業主行動計画を策定するよう求めています。

本市としても、女性職員が、いきいきと働くことができる職場環境を整備するとともに、女性職員のみならず全ての職員が職場と家庭の両立により、自分にあったワークライフバランスが実現できるよう千曲市特定事業主行動計画を策定します。

なお、この計画は、法第15条に基づき、千曲市長、千曲市議会議長、千曲市選挙管理委員会、千曲市代表監査委員、千曲市坂城町等公平委員会、千曲市教育委員会、千曲市農業委員会の各任命権者連名で策定するものです。

## 1 目的

職員が職業生活と家庭生活を両立し、いきいきと働くことができる職場環境の整備を図る。

### — 女性職員がいきいきと働く職場づくり —

- 男女を問わず全ての職員が自分の個性と能力を発揮できる組織をめざします
- 女性職員が仕事と家庭の両立を図り、いきいきと職業生活を営むことができる職場をめざします

## 2 計画期間

本計画の期間は、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。

法は平成 37 年度までの時限立法です。このため行動計画の計画期間の決定に際しては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、平成 28 年度から平成 37 年度までの 10 年間のうち、おおむね 5 年間で一期とします。

## 3 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、各年代から選出した男女を構成員とした特定事業主行動計画策定チームを設置し、本計画の策定・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・評価等を行い、必要に応じて見直しを行います。

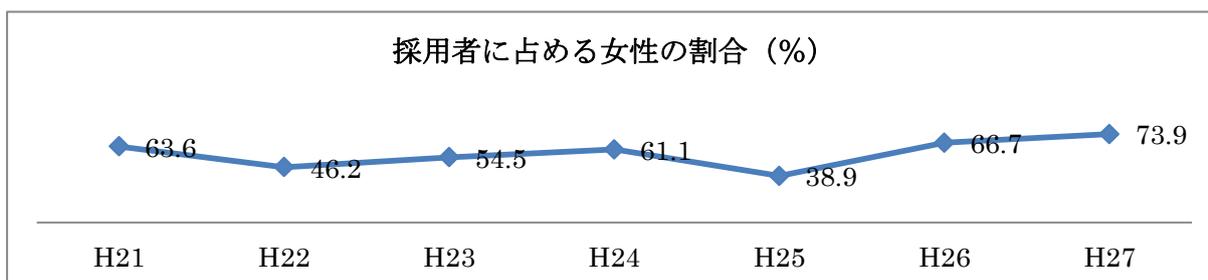
## 4 女性職員の職業生活における活躍に関する状況把握と課題分析

特定事業主行動計画策定にあたっては、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。以下「内閣府令」という。）第 2 条に基づき、千曲市長部局、千曲市議会事務局、千曲市選挙管理委員会、千曲市代表監査委員、千曲市坂城町等公平委員会、千曲市教育委員会、千曲市農業委員会において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、課題分析することが求められています。

なお、本市では、連名となる各事業主の人事管理が、採用から配置・育成、登用に至るまで一体的に行っている事情から、状況把握・課題分析、目標設定、取組内容の決定について、一部を除いて連名で行いました。

また、女性が活躍できる職場環境等について、全職員を対象にアンケートを実施し、職員の意識及び実態を把握を行いました。

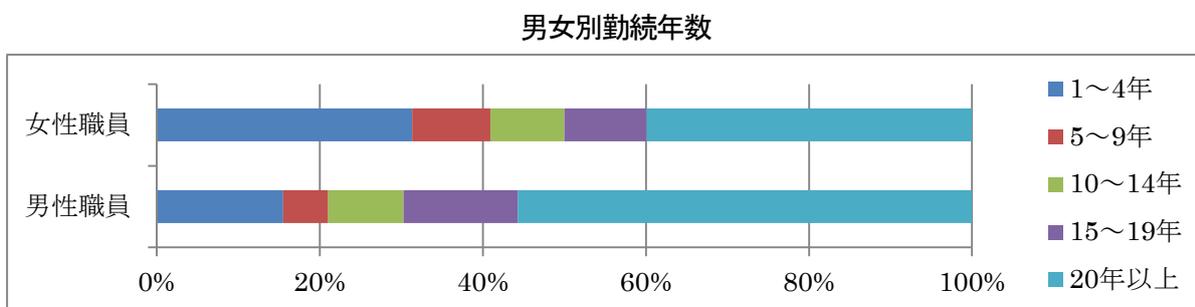
(1) 採用した職員に占める女性職員の割合



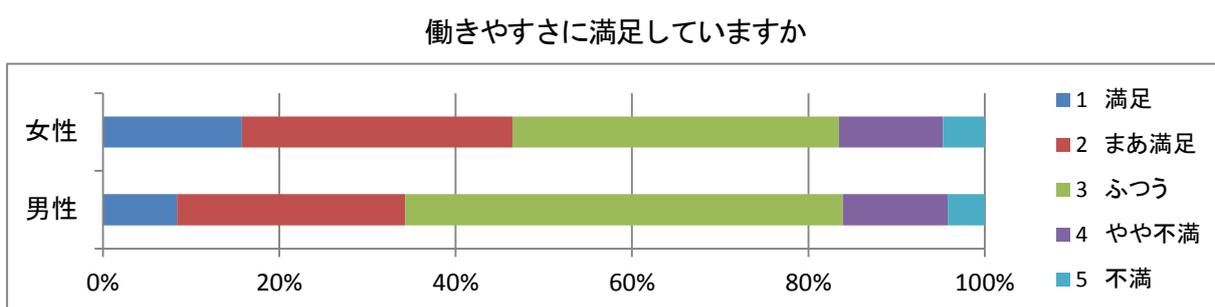
平成 21 年度から 27 年度までの採用職員に占める女性の割合は、平成 22 年度と平成 25 年度で 5 割を下回りましたが、他の年度は 5 割を超えています。

職員全体に占める女性職員の割合は、平成 27 年度当初で 42.2%となっています。

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異



勤務年数の長い職員の比率は男性の方が高くなっています。これは年齢構成上、平均年齢が女性に比べて男性の方が高いことによるものですが、結婚や出産等で退職する女性職員は少ない状況にあります。



今回実施した職員アンケートで、「働きやすさに満足していますか」の質問では、女性職員の 46.5%が「満足、まあ満足」と回答し、男性職員の 34.3%を上回っています。

また、「仕事にやりがいや達成感を感じますか」の質問では、「感じる、まあ感じる」と回答したのは、女性職員が 70.1%、男性職員が 47.6%となり、女性職員の方が、仕事に対して満足感、達成感が高い結果となっています。

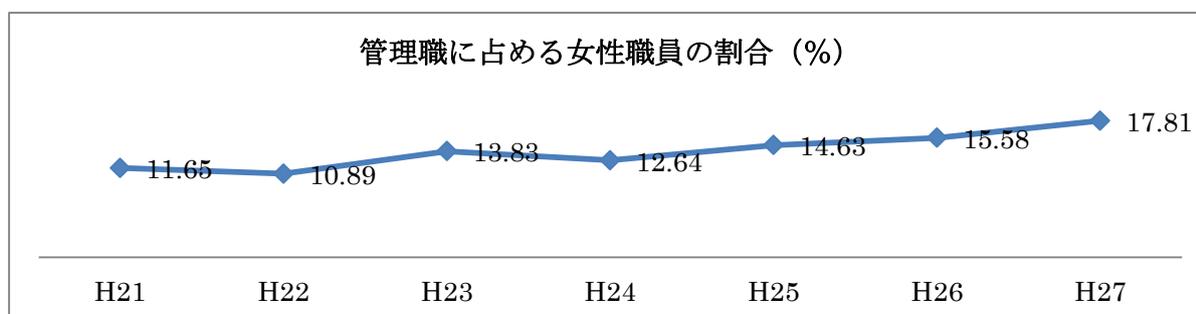
(3) 平成 26 年度の職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間
男性	6.22	5.95	6.52	4.73	5.75	6.61	6.04	5.74	6.06	4.6	7.62	4.49	75.32
女性	10.51	8.76	8.36	4.99	3.13	4.72	3.49	3.72	4.04	4.4	7.21	12.52	76.46
合計	7.64	6.88	7.13	4.82	5.08	5.98	5.2	5.07	5.39	4.53	7.49	10.49	75.7

平成 26 年度において、男性職員の年間の 1 人当たりの超過勤務時間は 75.32 時間に対し、女性職員は 76.46 となっています。

年間で 200 時間を超える職員は 26 人（女性 11 人、男性 15 人）、内 300 時間を超える職員は 8 人（女性 4 人、男性 4 人）となっています。

(4) 管理職に占める女性職員の割合の推移



(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

平成 27 年度の各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

役職	部長 参事	課長 局長 室長	次長 主幹 技幹	管理職 合計	係長	主査	係長級 合計
人数	11	43	19	73	89	101	190
男	10	41	9	60	77	50	127
女	1	2	10	13	12	51	63
女性登用率(%)	9.09	4.65	52.63	17.81	13.48	50.50	33.16

職員全体に占める女性職員の割合が増えていることから、平成 21 年度から 27 年度の管理職に占める女性職員の割合も増加傾向にあります。部長、課長職については、10.0% 未満の低い状況となっています。

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

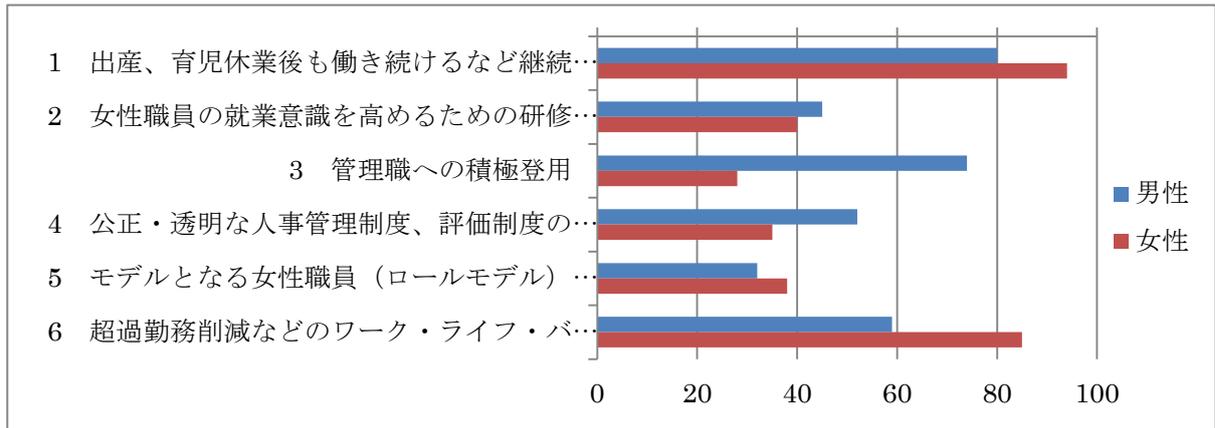
平成 26 年度中の出産・育児休業等の対象となる職員は、女性 20 人、男性 28 人の計 48 人。内、育児休業を取得したのは、女性は全員（100%）、男性は 0 人でした。

(7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

平成26年度において、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取得はありませんでした。原因としては、年次休暇の取得により代用している場合と、これらの休暇が周知されていないことが考えられます。

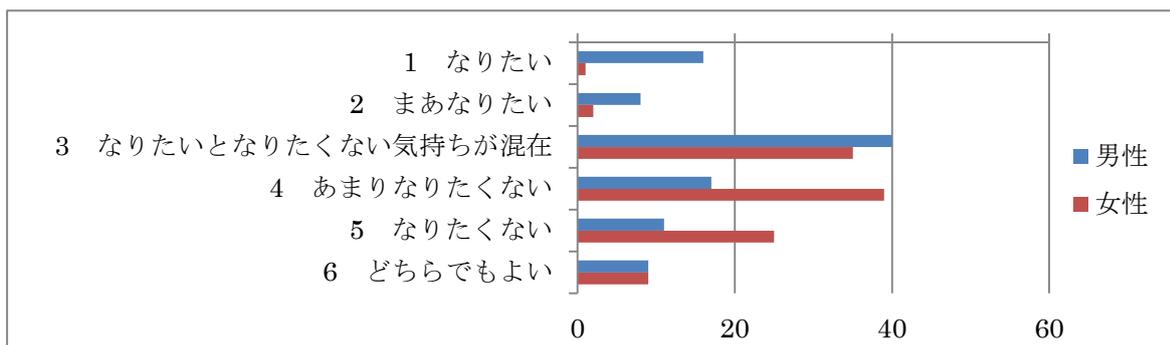
(8) 職員アンケート結果から

女性の活躍には、どんな取り組みが必要ですか



今回実施した職員アンケート中、「女性の活躍には、どんな取り組みが必要ですか」の質問に対し、最も多い回答が男女ともに「出産、育児休業後も働き続けるなど継続就業に関する支援」でした。次に女性では、「超過勤務削減などのワークライフバランスの促進」、男性では、「管理職への積極登用」となりました。

(一般職員対象) 管理職になりたいですか



今回のアンケートで、管理職以外の職員に「管理職になりたいですか」の質問では、「なりたい」「まあなりたい」が、男性は28.8%に対し、女性は2.7%。一方、「なりたくない」「あまりなりたくない」は、男性が27.7%に対し、女性57.7%となっています。

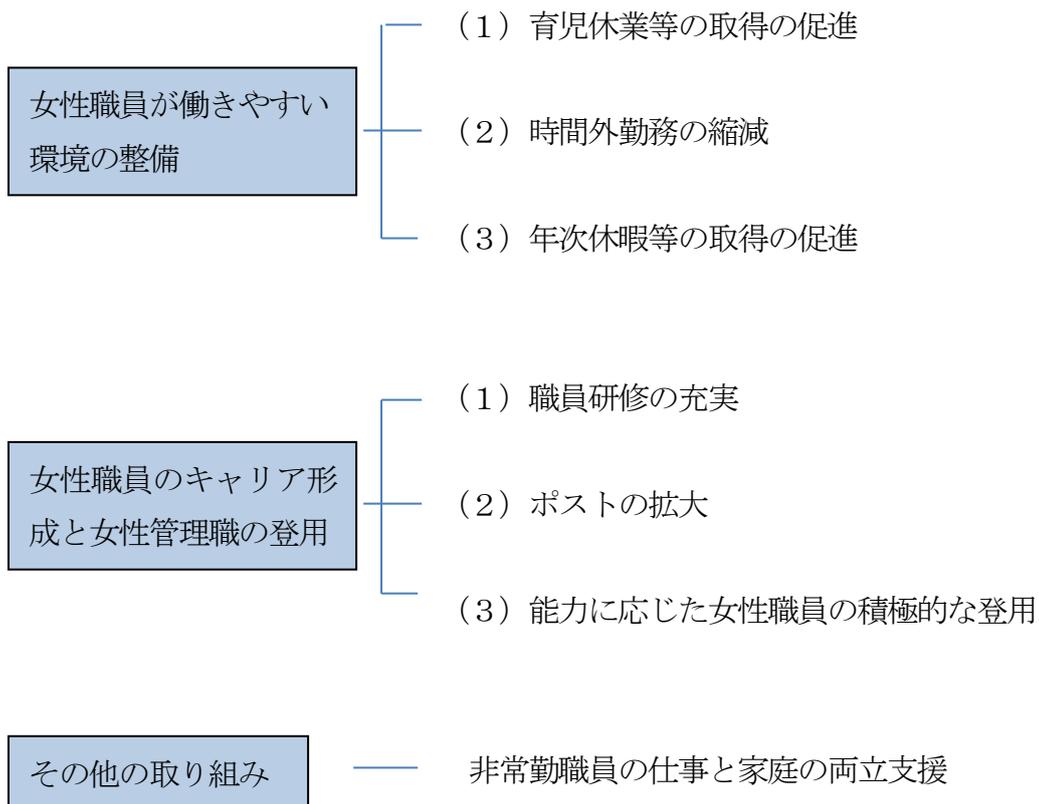
「なりたくない」理由では、男女ともに「責任が重く不安」「役職を果たせるか自信がない」「人の上に立つような器ではない」が上位を占めています。

「管理職になりたい」と思う女性職員を増やすための取り組みが重要となっています。

## 5 女性職員の職業生活における活躍に向けた取り組み

状況の把握と分析により、「女性職員がいきいきと働く職場づくり」をテーマに、「女性職員が働きやすい環境の整備」、「女性職員のキャリア形成と女性管理職の登用」を柱に、女性職員が能力を十分発揮できる職場づくりを推進します。

### — 女性職員がいきいきと働く職場づくり —



### 女性職員が働きやすい環境の整備

出産や育児の際に、育児休業等を取得しやすい環境、育児休業後も職場生活と家庭生活が両立でき、いきいきと働くことができる環境の整備が重要です。また、超過勤務の縮減やノー残業デーの周知等により、全ての職員が職場や家庭、地域において、その個性や能力が発揮できるよう、自分にあったワークライフバランスの実現を支援します。

## (1) 育児休業等の取得の促進

### ① 育児休業等の周知

育児休業及び部分休業制度等に関する資料を各部局に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、女性職員はもとより男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図ります。

### ② 取得しやすい雰囲気醸成

妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度・手続について詳しく説明し、職場における業務分担の見直しを行うなど取得しやすい雰囲気醸成を図ります。

### ③ 休業後の円滑な職場復帰

復帰後の職場は、原則として育児休業取得前の職場とするなど、職員が職場において円滑に働き続けるための支援を行います。

### ④ 男性職員の家庭生活への関わりの促進

女性職員が、仕事と家庭を両立しながら働き続けるためには、男性の家事や育児、介護など家庭生活への積極的な参加が大変重要です。

しかし、本市の男性職員の育児休業や配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇については、現在、取得事例がない状況です。男性職員自身の意識の問題、職場環境の問題、休業等の制度の周知不足などの課題があると考えられます。

育児休業等の取得対象職員は、毎年変わりますので、対象となる職員を把握し、制度について周知を図るとともに、具体的な取得方法や相談体制を整備します。また、取得しやすい職場環境の整備に努めていきます。

**目標：平成37年度までに、育児休業等の取得率を男性職員10%、女性職員100%（維持）と設定します。**

## (2) 時間外勤務の縮減

### ① 子育てを行う職員の超過勤務等の制限

小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員について深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知徹底を図ります。

また、育児による疲労蓄積防止のため、公務運営に支障がある場合を除き、早出遅出勤務の周知徹底を図ります。

### ② ノー残業デーの実施

ノー残業デー（水曜日）の周知徹底を図ります。また、庁内放送及び庁内LAN等による注意喚起を図るとともに、管理職員による定時退庁の率先垂範を行います。

③ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

超過勤務の上限の目安時間の周知徹底を図るとともに、各職場の超過勤務の状況を把握し、特に超過勤務の多い職員の状況を把握して管理職員に報告し、管理職員の超過勤務に関する認識の徹底を図ります。

④ 事務の簡素合理化の推進

業務の無駄を排除することにより業務の効率化を図ります。

一日の時間を有効に使うことによる職員のワークライフバランスの実現を図ります。

(3) 年次休暇等の取得の促進

① 部長会議等の場において、休暇の取得を促すなど職場の意識改革に努めます。

② 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備するなど、休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

③ 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図ります。

④ 月・金と休日を組み合わせる年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」「ハッピーフライデー」の促進を図ります。

⑤ 国民の祝日や夏季休暇と併せた年次休暇の取得促進を図ります。

## 女性職員のキャリア形成と女性管理職の登用

多様化する市民のニーズに対応するためには、政策の立案・決定の場に行き渡るだけ多くの女性が参画し、女性の視点からの意見を市政に反映することが重要です。

女性職員もより多くの職場を経験し、また研修等を通じてよりキャリアアップが図れるよう支援するとともに、単に登用率を上げるのではなく、公正な評価制度を行う中で、能力のある人材の登用に努めます。

(1) 職員研修の充実

女性職員自身がキャリア形成に向けた意識をもち、マネジメント能力を高めていくことを目的とした研修会を開催し、女性リーダーの育成に努めます。

(2) ポストの拡大

管理職になるまでの自信につながるよう多くの職種を経験するために、女性職員が配置されていない職種への配置を検討し、女性職員のキャリア形成を図ります。

### (3) 能力に応じた女性職員の積極的な登用

ただ単に管理職を増やし登用率を上げるだけではなく、女性職員がそれぞれの個性と能力を発揮できるよう、適材適所の配置に努めます。また、公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築により、能力に応じ、女性職員を積極的に管理職に登用するよう努めていきます。

**目標：管理職に占める女性職員の割合については、男女を問わず全ての職員が能力を発揮できるように、適正な人事配置に努めながら、第一期5年間の目標値を20%（平成27年度17.81%）以上と設定します。**

## その他の取り組み

### (1) 非常勤職員の仕事と家庭の両立支援

本市ではここ数年、正規職員の数とほぼ同数の非常勤職員が勤務しており、その大多数が女性職員で、子育て期にある職員も多い状況です。この様な中で、非常勤職員についても、育児に関わる休暇等の取得を推進し、安心して子育てに取り組めるよう仕事と家庭との両立支援に努めます。

#### ① 休暇等の制度の周知

年次休暇や年次休暇以外の休暇制度やその取得手続きについて周知を図る。

#### ② 休暇を取得しやすい環境づくり

非常勤職員の業務をバランスよく割り当て、正規職員と非常勤職員が相互に協力をし、支え合いながら業務を行い、お互いが休暇を取得しやすい環境の構築に努めます。