

長岡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3月31日

長岡市長
長岡市議会議長
長岡市選挙管理委員会
長岡市代表監査委員
長岡市農業委員会
長岡市消防長
長岡市水道局長
長岡市教育委員会

1 はじめに

急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応していくためには、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性は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一層重要となってきた。

こうしたことから、「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。）」が平成27年9月4日に施行され、国及び地方公共団体の機関は、職員を任用する事業主として法の目的を総合的かつ効果的に達成するための行動計画の策定が義務付けられた。

そのため、本市は、これまでも各種休暇・休業制度の充実や能力と実績に基づく管理職登用などを進めてきたところではあるが、今般、法第15条に基づき、女性職員の職業生活におけるさらなる活躍の推進に関する取組等の内容を定めた特定事業主の行動計画（以下「本計画」という。）を策定する。

なお、法の趣旨を尊重し、迅速かつ重点的な推進体制を構築するため、本市の各機関及びその長の連名で本計画を策定するとともに、取組を一体的に実施する。

2 計画期間

本計画の期間は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 32 年 3 月 31 日までの 4 年間とし、定期的に検証しながら改訂を行うものとする。

3 計画の推進体制

本市では、女性職員の職業生活における活躍を推進するため、本計画の内容を全職員に対して周知するとともに、法の趣旨を尊重し、迅速かつ重点的な推進体制を構築する。

また、各年度の取組み状況をホームページにおいて公表する。

4 目標及び取組内容

法第 15 条第 3 項及び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、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、改善すべき事項について分析を行った。

この結果、

（１）「女性管理職員の登用率の向上」

（２）「育児と仕事の両立支援」

（３）「職員採用試験の申込者における女性割合の増加」

の 3 項目について目標数値等を設定し、実施する取組み内容を掲載した。

（１）「女性管理職員の登用率の向上」

目標：平成 31 年度末までに、女性管理職（課長級以上）の登用率を 10%以上にする

■現状

課長級以上の女性管理職（全職種）の割合は、男性に比べて少ないが増加している。

（各年度 4 月 1 日現在）

| 課長級以上 | H17 | H23 | H24 | H25 | H26 | H27 |
|---------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 男女計（人） | 88 | 117 | 121 | 121 | 123 | 126 |
| うち女性（人） | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 女性割合（%） | 2.3 | 2.6 | 2.5 | 3.3 | 3.3 | 4.0 |

係長級の女性職員は、課長級以上の女性管理職と比較して人数・割合ともに高く、増加幅も大きい。

(各年度4月1日現在)

| 係長級 | H17 | H23 | H24 | H25 | H26 | H27 |
|---------|------|------|------|------|------|------|
| 男女計(人) | 265 | 465 | 457 | 454 | 457 | 459 |
| うち女性(人) | 51 | 116 | 118 | 119 | 123 | 126 |
| 女性割合(%) | 19.2 | 25.0 | 25.8 | 26.2 | 26.9 | 27.5 |

■取組内容

【これまで配置の少なかった分野への女性職員の配置】

視野が広く、行政実務経験の豊富な女性職員の育成を進めるため、これまで女性職員の配置の少ない政策企画、総務管理部門や技術系、渉外折衝業務等への配置を推進する。

【管理職候補となる女性職員の育成】

管理職候補となり得る女性職員の人材育成及び能力開発を一層推進するため、係長や課長補佐への登用を着実に進める。

【女性職員キャリア支援研修の実施】

女性職員のキャリア支援を図るため、マネジメント能力等を高める必修研修を実施する。

【外部研修等への積極的な派遣】

管理職候補となり得る女性職員を多数育成するため、高度な政策形成能力や行政管理能力などの向上に資する外部研修を積極的に活用する。

(2)「育児と仕事の両立支援」

目標：育児休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇のいずれかの制度を利用した男性の割合を90%以上にする（計画期間中の各年度の平均値）。また、最終年度においては、限りなく100%に近い割合に近づける。（女性の育児休業取得率は年間100%を維持する）

■現状

女性は家事や育児を優先させ、男性は仕事に専念するというライフスタイルの家庭が多いが、女性活躍推進のためには男女がともに家事や育児を協力し合い、職業生活との両立を図っていくことが重要である。

しかし、本市の職員の実態をみると、女性の育児休業取得率は100%であるのに対し、男性の取得率は約1.9%となっている。

これは、男性の育児休業や子育てを目的とする休暇制度の利用に対する社会的な理解が不足していることが大きな要因と考えられ、男女とも各種の休暇・休業制度を取得しやすい雰囲気づくりなどが重要となっている。

<平成26年度中に新規取得対象となった者の取得状況>

| | 項目 | 男性 | 女性 |
|---|-------------------------------|-------------------|------------------|
| 1 | 男女別の育児休業取得率 | 1.9% (1/54人) | 100% (39/39人) |
| | 男女別の育児休業平均取得期間 | 12日 | 462.6日 |
| 2 | 男性の配偶者出産休暇の取得率 | 81.5% (44/54人) | |
| | 男性の配偶者出産休暇の平均取得日数 | 1.6日 | |
| 3 | 男性の育児参加休暇の取得率 | 20.4% (11/54人) | |
| | 男性の育児参加休暇の平均取得日数 | 2.1日 | |
| | ※上記3種の制度のいずれかの取得率 (重複者を除く) | 87% (47/54人) | |

■取組内容

【制度周知と全職員の理解促進】

庁内LANや子育てハンドブックの定期的な更新により、育児休業は男性も対象であり、短期でも取得可能であることや、特別休暇制度として配偶者出産休暇と育児参加休暇が存在することを周知する。

また、全庁通信(J-mail)に出産・育児に関する休暇制度を利用したことのある男性職員の経験談や、中央省庁等での先行例を紹介し、休暇制度利用に対する心理的な負担の軽減に努める。

また、所属長を対象とした各種研修の際、育児に関する休暇制度の説明を行い、所属職員に周知・活用を促すとともに、職場全体での協力体制が取れ、休暇制度を利用しやすい雰囲気の醸成・職場づくりに努める。

【ワーク・ライフ・バランスの推進】

「仕事と生活の調和」（ワーク・ライフ・バランス）に関する理解促進を図るとともに、職場内の機運を高め、仕事の進め方や働き方の見直しなど、効率的な業務遂行と総労働時間の縮減を図る。

【育児休業等からの円滑な復帰支援】

定期的に所属と育児休業中の職員が連絡を取ることを促し、市政・業務に関する情報提供やコミュニケーションを通じ、復帰への不安解消を図るとともにモチベーションの低下を抑え、円滑な職場復帰へのサポートを行う。

また、育児休業中の職員も参加できる子育て支援セミナーを開催し、育児の悩みの共有や不安を取り除く。

【ICTの利活用検討】

家庭・子育てと仕事の両立支援に資するICT利活用の可能性について、調査研究していく。

【給与面からの支援】

育児休業した場合、新潟県市町村職員共済組合から育児休業手当金の支給があることや、1か月以下の短期の育児休業であれば、期末手当の除算がないことを十分に周知するとともに、育児に配慮した給与制度改正が国等においてあった場合、速やかに対応する。

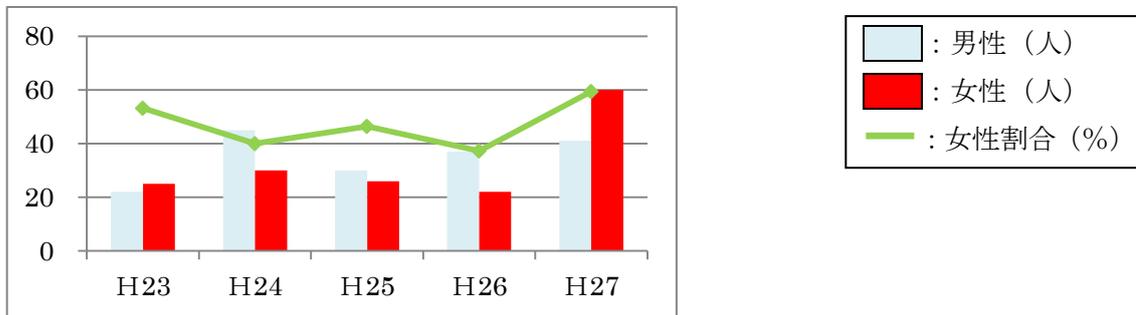
(3) 職員採用試験の申込者における女性割合の増加

目標：能力に基づいた公正な採用を引き続き行うとともに、女性が少ない職種については申込者における女性の割合を増やす

■現状

本市はこれまでも、性別による採用職種や採用人数の制限などは行っておらず、能力に基づいた公正な採用を行っている。しかし、土木技術系や消防職員など、女性からの申込みが少ない職種もあることから、女性の職域の拡大を図るため、まずはこれらの職種の申込者における女性の割合を増やしていく必要がある。

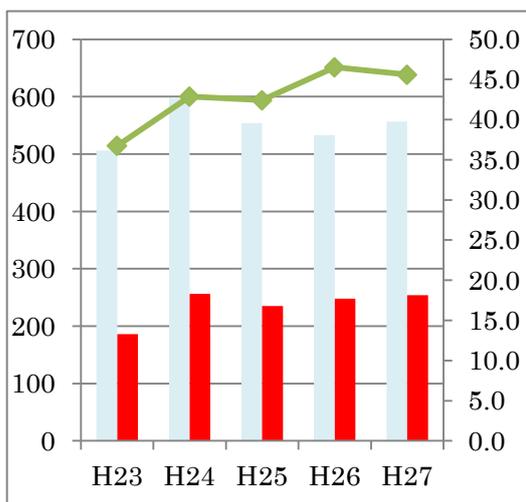
＜新規採用職員（正規職員の全職種）の採用人数及び女性割合の推移＞
 （各年度4月1日付け採用実績）



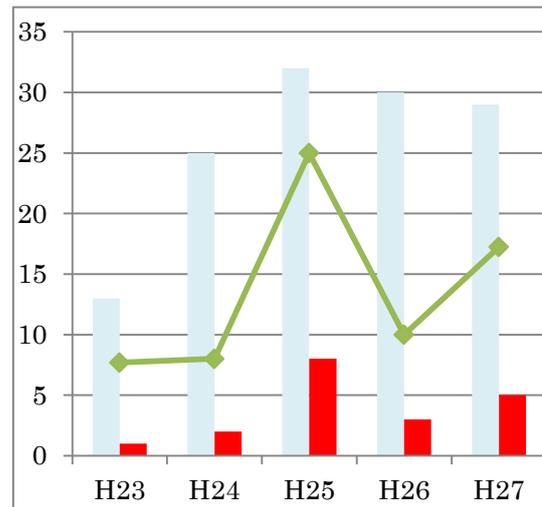
※H27 は任期付保育士を含む

＜各職種の女性申込割合の推移（各年度に実施した採用試験の申込実績）＞

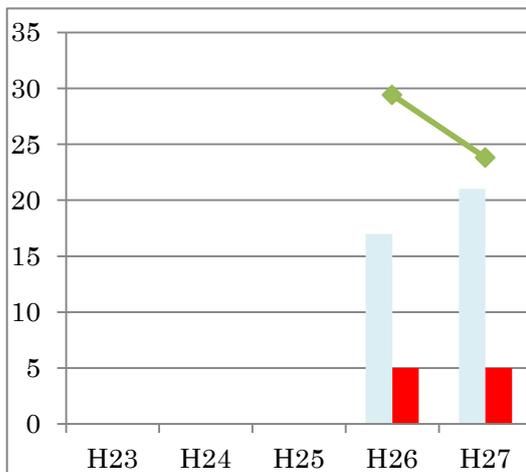
○一般事務職



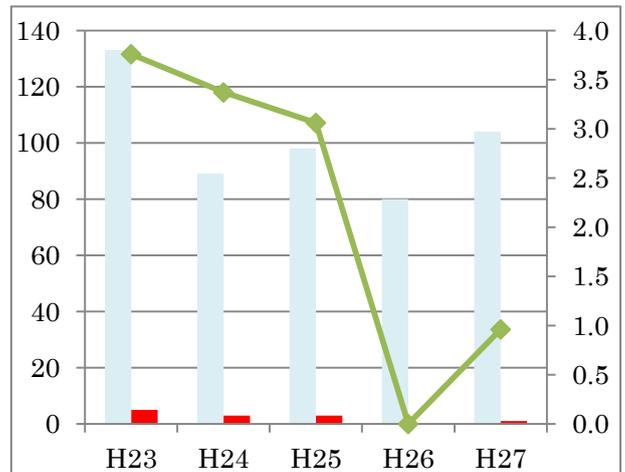
○土木技術職



○建築技術職



○消防職



※H23~25 は試験を実施しなかったもの

■取組内容**【女性へのPR】**

職員採用説明会において、女性が働く姿をイメージをしやすいよう、女性職員の職業生活と家庭生活の両立の様子や育児休業の取得状況等について説明するなど積極的なPR活動に努める。

また、ホームページや民間就職活動サイト等に女性職員の職場での活躍の様子や業務と子育ての両立に励む女性職員の声などを掲載する。

さらに、土木・建築・消防など、女性からの申込みが少ない分野に所属する女性職員が各分野に関係する学校を訪問し、業務内容や業務のやりがいを説明することにより関心を高め、申込割合の増加につなげる。

【申込み基準等の緩和の検討】

消防職員採用における身体要件の緩和等について検討を行い、これまでは申込みができなかった方からの申込みにつなげる。