

はままつ 女性職員活躍応援プラン

～すべての職員がいきいきとはたらくために～



平成28年3月

浜 松 市

目 次

1	策定の趣旨	1
2	計画の位置づけ	1
3	計画期間	2
4	計画の推進体制	2
5	女性職員の活躍の推進に向けた数値目標 及び目標を達成するための取組	2
	(1) 女性職員の登用	2
	(2) 女性職員の採用	7
	(3) 男性職員の育児参加	8
6	その他女性職員活躍のための環境整備	10

1 策定の趣旨

少子・高齢化の進展に伴う人口減少局面を迎えるなかで、より多様化、高度化した住民のニーズに対応していくためには、性別にかかわらず職員一人ひとりがその意欲や能力を十分に発揮できるようにすることが必要です。

本市では、採用、人員配置から人材育成にわたるすべての段階において、男性職員と女性職員は均等に機会を与えられていますが、女性は結婚、出産、育児又は介護などのライフステージの変化による時間的制約を受けることが多く、その結果として女性職員のキャリアが中断され、能力を十分に発揮しきれていないケースも見受けられます。

国においては、女性の活躍推進を重要かつ喫緊の課題としています。平成27年9月には、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業主の各主体の女性の活躍推進に関する責務等を定めた「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「女性活躍推進法」）」が新たに公布され、官民が共通で女性の活躍のための数値目標や取組を盛り込んだ行動計画を策定することなどが定められました。また、平成27年12月に策定された第4次男女共同参画基本計画の中でも、女性の活躍に関する様々な成果目標を設定し、推進を図っています。

女性職員が勤務を継続することができ、その能力を高めつつ十分に発揮できる職場環境にしていくことは、本市にとって大きなメリットがあります。また、質の高い行政サービスを提供していくためにも、女性の視点やアイデアをさらに政策に活かしていくことはますます重要と考えられます。

こうしたことを踏まえ、本市女性職員の活躍推進に向けた取組の方向を明確にし、積極的な任用、人材育成及びワーク・ライフ・バランス推進のための環境整備に取り組んでいくため、「はままつ女性職員活躍応援プラン」を策定しました。

2 計画の位置づけ

「はままつ女性職員活躍応援プラン」は、女性活躍推進法第15条に基づき、浜松市が定める特定事業主行動計画です。

本計画と別に策定している、職員の仕事と育児の両立を目的とした次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画とあわせて、すべての職員が意欲的に仕事に取り組むことができる職場環境の実現を目指します。

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画：

国や地方公共団体など公務部門の事業主が、雇用している女性職員の活躍の推進に関する取組について定める行動計画

3 計画期間

女性活躍推進法（行動計画の策定に係る部分）は、平成28年度から平成37年度までの10年間の時限立法として制定されました。

本計画は、当該期間の前半にあたる平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間の計画期間とするものです。

また、本計画に掲げる数値目標は、平成32年度における達成目標であり、今後概ね3年で各種取組の状況をふまえ、必要に応じ計画の見直しを行うものとします。

4 計画の推進体制

女性職員の活躍推進に向けた取組を効果的に進めるための組織として、任命権者で庁内会議を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況及び数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行います。

また、任命権者は、本計画の内容について研修の実施及び職員への情報提供等を行うとともに、これらの活動を通じた意識啓発を進めます。

5 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び目標を達成するための取組

女性活躍推進法第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いました。

課題分析の結果、次のとおり女性職員の活躍を推進するための数値目標を設定し、当該目標の達成に向けた取組を行います。

（1）女性職員の登用

＜現状把握・課題分析＞

本項目では、職員の配置、育成及び登用関係分野である管理的地位にある女性職員の割合（以下「女性管理職の割合」）や各役職段階に占める女性職員の割合などについて、把握しました。

「管理的地位にある職員」とは本庁課長相当職以上にある職員を指します。

本市における女性管理職の割合は、平成27年度において8.3%であり、政令指定都市の平均である11.9%にはまだ及んでいません。

女性管理職の割合

※4月1日現在

H25 年度	H26 年度	H27 年度
8.4%	8.0%	8.3%

政令指定都市の平均：11.9%

職員に占める女性職員の割合

※4月1日現在

	H25 年度	H26 年度	H27 年度
全職員	32.7%	32.7%	33.1%
50歳台	28.9%	28.2%	28.9%
40歳台	25.7%	25.7%	25.9%
30歳台	36.6%	37.6%	39.5%
20歳台	44.0%	44.0%	42.3%

各役職段階に占める女性職員の割合

※4月1日現在

	H25 年度	H26 年度	H27 年度
部長、次長相当職	5.9%	5.7%	6.9%
本庁課長相当職	10.6%	10.2%	9.5%
区課長相当職 (区課長、専門監等)	7.2%	8.1%	8.6%
本庁課長補佐相当職 (本庁課長補佐、主幹等)	14.2%	13.9%	13.6%
グループ長相当職 (副主幹、副技監等)	27.6%	29.5%	30.0%
主任	36.2%	35.8%	36.7%
一般の職員	44.5%	44.4%	44.1%

各役職段階から1つ上の役職段階に昇任した職員の男女別割合

※4月1日現在

		H25 年度	H26 年度	H27 年度
区課長相当職 ⇒ 本庁課長相当職	男	18.3%	18.7%	23.9%
	女	37.5%	18.8%	21.4%
本庁課長補佐相当職 ⇒ 区課長相当職	男	18.8%	22.7%	22.8%
	女	16.7%	14.0%	19.5%
グループ長相当職 ⇒ 本庁課長補佐相当職	男	13.5%	16.9%	16.8%
	女	9.0%	7.7%	6.6%
主任 ⇒ グループ長相当職	男	6.8%	6.9%	7.4%
	女	4.8%	6.8%	3.8%

※昇任した職員の割合：男女それぞれ、昇任前の職であった者のうち昇任した職員の割合

全職員に占める女性職員の割合が3割を超えていることと比較すると、女性管理職の割合は低くなっています。女性職員の年代別割合は、近年は女性職員の採用数が多いため若年層において比較的高くなっていますが、40歳台以上では低くなっており、管理職に登用しうる年代の女性職員が少ないことが女性管理職の割合の低さの一因になっていると考えられます。

女性管理職の割合を高くするためには、将来の管理職候補となる女性職員数を増やしていく必要があります。各役職段階に占める女性職員の割合は、グループ長相当職までは年齢層に合わせて一定の割合を保っていますが、本庁課長補佐相当職以上から大幅に低くなります。そのため、主としてグループ長相当職以下の女性職員に焦点を当てた取組を行うことが効果的であると考えます。

＜アンケートの結果＞

先般実施した職員のアンケートからは、次のことが分かってきました。

所属長を対象としたアンケートによると、現在の所属長は、女性職員の管理職登用により市民サービスの質の向上や、女性職員のモチベーションの向上、働き方の意識変化などへの期待はあるものの、まずは管理職としての職責を果たすことができる経験や能力を身につけた職員を、性別に関係なく登用するべきであると考えています。

35歳から49歳までの女性主任職員を対象としたアンケートによると、実力に見合った仕事をしていきたいという意欲を持っている職員が多くいる一方で、仕事の負担が増えると就業の継続さえも危ぶまれるような事情をかかえる職員も一定数存在しています。また、女性管理職が増えて欲しいと希望しているものの、家庭状況や、職務経験、能力等に恵まれていないと管理職は務まらないというイメージを持っている職員が多くいます。そして、管理職になりたくないという職員が、なりたいという職員よりも多くなっています。

こうしたことから、女性の活躍を推進していくためには、まずは意欲を持って働いている職員が、ライフステージの変化などによって成長の機会が失われることなく、職位に応じた経験を積み、能力を高めることができる環境を整備して育成していくことが必要です。

当該分析の結果、次のとおり目標を設定し、人材育成やキャリア形成等の取組を行います。

＜数値目標＞

平成32年度までに		
女性管理職の割合	15%	(平成27年度：8.3%)

<取組の方向>

○メンター制度やロールモデルの紹介

家庭状況や、職務経験、能力等に恵まれていなければ女性に管理職は務まらないといったイメージを持つ職員が多いようですが、能力のある者が管理職として活躍することは特別なことではないと思えるような取組が求められます。

こうしたことから、実際に活躍している職員の生の声を聞く機会を積極的に増やす取組を実施していきます。

具体的には、メンター制度の実施に向けて取り組むとともに、ロールモデルとなる女性職員には、研修等の機会を設けて後輩へのアドバイスをしてもらったり、庁内向けの広報誌で仕事に取り組む姿勢を紹介したりするなど、等身大の女性管理職像にふれ、将来の仕事への取り組み方のイメージが広がるように支援していきます。

メンター制度：職の垣根を越えて先輩職員との意見交換や仕事上の不安や悩みを相談できる制度

ロールモデル：働き方の見本となる職員

○女性職員育成研修の実施

職員の育成制度は、性別による差はなく、均等に機会が与えられています。受講実績を見ると、男女別の受講者数に大きな差はありません。しかし、その内容を分析すると、窓口対応や、対人関係に関わる内容の研修には女性職員が積極的に参加している一方で、政策形成能力の向上に関わる研修や、宿泊を伴うもの、研修期間が長期間にわたるものには参加しにくい傾向があるようです。このことは、家事や子育て等の負担が女性に偏っていることによる時間的な制約や、性別による固定的な役割分担意識が根底にあることが影響していると考えられ、業務を通じた育成の機会が実態として等しくなっていないという面があります。そこで、こうした実情を踏まえて、女性職員を対象とした、意欲や能力の向上に主眼をおいた研修を拡充し、将来的に活躍できる人材の育成に取り組んでいきます。

また、女性職員は結婚、出産、育児又は介護などのライフステージの変化に影響されやすいという特徴があります。そのため、早い段階から将来的に起こりうる変化を意識したキャリア形成支援を行います。

○上司、同僚に対する研修（イクボスの養成）の実施

子育て中の女性職員に限らず、家庭の事情等により働き方に制約のある職員が仕事で能力を発揮していくためには、当該職員の努力だけでは限界があり、周りの職員の理解が不可欠です。特に、管理職には自らが女性職員に幅広い職務経験を積ませることや、時間外勤務の縮減をはじめとするワーク・ライフ・バランスに向けた組織マネジメントに大きな役割を担っていることを認識し、業務の配分や組織運営、人材育成を行うことが求められます。そこで、管理職やグループ長を「イクボス」として養成するため、子育てに対する理解を深める研修を実施していくほか、同僚の職員に対する意識啓発も行い、仕事と子育ての両立ができる職場環境を整えていきます。

イクボス：仕事と育児の両立に理解のある上司（ボス）

自らも仕事と生活の両立を実践している。

○育児休業復帰支援研修の実施

育児休業により長期間職場を離れることで、キャリアが中断することによる不安も少なからずあります。そうした職員の仕事に対するモチベーションの維持やスキルアップを支援するため、育児休業中の能力開発の支援として、通信教育講座等の情報提供を行い、可能な範囲での参加を促します。

また、育児休業から復帰する職員の不安を取り除くとともに、意欲を高めるため、希望者を対象とした自主研修として、育児休業復帰支援研修を実施します。

この研修では、休業期間中の市政の動きに関する情報提供や、復帰後のキャリア形成とワーク・ライフ・バランスの推進を支援するための講演、先輩職員からの情報提供、受講者同士の情報交換などを行うことにより、職員の育児休業からのスムーズな復帰を支援していきます。

(2) 女性職員の採用

<現状把握・課題分析>

職員採用状況（男女別）

(H25年度)

	男性	女性
事務職	47人	34人
技術職 ※	26人	4人
消防職	34人	1人
免許資格職 ※	9人	31人
合計	116人	70人

採用者全体に占める女性の割合：37.6%

(H26年度)

	男性	女性
事務職	65人	53人
技術職 ※	20人	1人
消防職	26人	2人
免許資格職 ※	4人	24人
合計	115人	80人

採用者全体に占める女性の割合：41.0%

※技術職：土木・建築の職など 免許資格職：保健師・保育士など

直近2年間の職員の採用状況を見ると、全体で約4割を女性職員が占めています。育児休業をはじめとしたワーク・ライフ・バランス推進のための取組や女性が継続して就業できる制度について、採用説明会などを通じて周知を図っており、ある程度その成果が見て取れる状況になっています。

一方で、技術職や消防職の職員については男性が大多数を占め、反対に免許資格職については女性が大多数を占めるといった、従来のいわゆる男女の役割とされていたものの影響がいまだに見受けられるような一面も確認できます。

<数値目標>

平成32年度までに		
職員採用全体に占める女性の割合	50%	(平成26年度：41%)

<取組の方向>

○積極的な広報活動による本市で働くことの魅力発信

各地で実施している採用説明会などの場において、女性職員が本市で働くことの魅力を伝えているところです。また、採用案内にも女性職員に登場してもらい、

入庁後のイメージを持ちやすいよう工夫をしています。

現状を分析したところでは、職種による偏りがあります。そこで、女性の応募がなかなか伸びていかない職域で働く女性職員に、本市職員として働く魅力を語ってもらったり、ロールモデルとしてパンフレットで紹介したりする機会を増やすなど、応募者のポジティブなイメージを高めて、より広い分野で職員の採用者数が伸びるようにさらに取組を進めていきます。

(3) 男性職員の育児参加

＜現状把握・課題分析＞

ライフステージの変化等によるキャリアの中断について男女間の差があるかどうか、また家庭生活における男性の育児への主体的参画の状況などを把握しました。

男女の平均継続勤務年数の差異

	H25年度	H26年度
男性	20.1年	19.5年
女性	16.5年	15.9年

※勤務年数は、任期の定めのない一般の職員における継続勤務年数の平均を指します。

男性の育児休業等の取得状況

(H25年度)

	取得者数	対象職員数 (母数)	取得率	平均取得期間
育児休業	1人	164人 ※	0.6%	10.0月
女性	91人	91人 ※	100.0%	18.9月
配偶者出産補助休暇	129人	164人 ※	78.7%	14.0時間
育児参加休暇	52人	164人 ※	31.7%	24.4時間

(H26年度)

	取得者数	対象職員数 (母数)	取得率	平均取得期間
育児休業	1人	172人 ※	0.6%	3.0月
女性	94人	94人 ※	100.0%	18.2月
配偶者出産補助休暇	148人	172人 ※	86.0%	13.7時間
育児参加休暇	54人	172人 ※	31.4%	22.5時間

※年度内に子が生まれた職員の数

配偶者出産補助休暇：妻の出産に伴う入退院の付添い等を行う男性職員に与えられる
休暇（特別休暇） 2週間以内における2日以内

育児参加休暇：妻の産前産後期間中に、産まれた子又は小学校就学前の子を養育する
男性職員に与えられる休暇（特別休暇） 5日以内

平均継続勤務年数を見ると、男女間の差が著しいとまではいえないことから、本市の女性職員は、出産により育児休業等を取得し、その後は職場に復帰して仕事を続けていくという職場風土ができていると考えられます。

育児休業の取得については、女性職員が毎年100%の取得率となっているのに対して、男性職員はほとんど実績がないのが現状です。

一方で、男性職員が育児参加をしやすくするために用意された短期の休暇制度については、配偶者出産補助休暇をはじめとして取得率が高くなっています。

こうした現状から、長期間のイメージが強い育児休業取得にはまだ抵抗があるものの、育児には積極的に参加していきたいといった男性職員のニーズがあることがわかります。

<数値目標>

平成32年度までに

男性職員の育児休業取得率	10%	（平成26年度： 0.6%）
配偶者出産補助休暇取得率	90%	（平成26年度：86.0%）
男性職員の育児参加休暇取得率	50%	（平成26年度：31.4%）

<取組の方向>

○多様な育児休業の提案

現在、職員向けに「育児支援ハンドブック」を作成し、いつでも確認ができるよう庁内ネットワーク上に掲示しています。また、男性職員の育児参加を啓発するポスターを作成し、各所属で意識啓発を図っているところです。

こうした取組もあり、特に育児休業の制度については広く知られているものと考えられます。

周知は進んでいるものの、男性の取得が進まない原因のひとつとして、取得へのイメージが持てないことが挙げられます。女性職員は100%育児休業を取得しますが、多くの場合その取得が長期になるため、一緒に働く男性職員は、育児休業はこうして取るものという固定観念を持っています。

実際は、例えば配偶者が海外に出張する2週間だけ、あるいは配偶者が繁忙期となる1か月だけ取得するといった比較的短期間の育児休業取得が可能です。こうした取得の方法をモデルケースとして作成し、「育児支援ハンドブック」の内容の充実を図ることで、男性職員に向けて提案していきます。

また、配偶者出産補助休暇や育児参加休暇など、短期の休暇で取得率が高いものについても、短期の育児休業とともに周知を図っていきます。

○育児休業を取得しやすい環境づくり

出産・育児期を迎える女性職員がより安心して育児に専念できる環境となるよう、キャリア形成に係る支援や勤務条件の整備を進めていくほか、休暇や休業に伴う代替職員の配置についても段階的に進めていきます。

○職場理解の推進

育児休業を取得するなど、育児参加がしやすい職場環境とするためには、職場の理解、特に所属長等の管理職の理解は不可欠です。

研修などの取組により、管理職が育児参加への理解を深めることで職場への浸透を進め、より育児参加がしやすい職場環境の実現を目指します。

6. その他女性職員活躍のための環境整備

女性職員がより活躍しやすい職場環境をつくるためには、男女双方の職員の働き方についての意識改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が必要であることから、次の内容についても取組を進めていきます。

○時間外勤務の縮減

職員 1 人当たりの平均時間外勤務実績（H25年度、H26年度）

	全職員平均
H25	7.9 時間（7.0 時間）
H26	8.1 時間（7.0 時間）

※（ ）は選挙、国勢調査、災害対応等の臨時的要因を除いたもの

時間外勤務縮減については、課長会議や通知など、折にふれ各所属への周知徹底を図り、所属における時間外勤務に対する意識改革を図っています。また、時間外勤務が多い所属などに対する指導のほか、長時間勤務が恒常的な職員に対し、産業医による個別面談や指導を行っています。

毎週水曜日及び毎月20日はノー残業デーを徹底し、併せて管理職による巡回指導や定時退庁の実践などを通じ、時間外勤務の一層の縮減に努めているところです。

こうした取組により、年間を平均して毎月の時間外勤務の時間は10時間未満となっていますが、引き続き業務の改善や周知を図ることにより、より一層の縮減を目指して取り組んでいきます。

○年次休暇の取得促進

職員1人当たりの平均年次休暇取得日数（H25年、H26年）

	全職員平均
H25	9.1日
H26	9.0日

年次休暇の取得を促進するため、必要に応じ各所属において休暇取得計画表を作成しています。所属長は、計画した年次休暇について業務の遂行に支障が生じないように調整するとともに、できる限り計画的に取得できるよう配慮するものとしています。

また、取得率が低い所属について、繁忙期等における応受援体制を整備するとともに、所属長は、年次休暇の計画的な取得を円滑にするため、それぞれの担当業務の情報の共有化と業務を代替できる体制を整備することとしています。

さらに、職員に対し、国民の祝日や夏季休暇等との組み合わせによる連続休暇の取得を奨励するとともに、ゴールデンウィークや飛び石連休等における会議、出張等を自粛するほか、積極的な取得促進について周知しています。

こうした取組が成果を上げている所属もありますが、全体でみると年間平均取得日数が10日未満と、取得への意識がまだ職員に浸透していないのが現状です。

年次休暇取得促進に向けては、課長会議や通知などによる意識付け等を継続して行い、各所属における休暇を取得しやすい環境づくりを進めていきます。

○多様な働き方に関する制度の周知及び検討

育児短時間勤務制度の検討や朝型勤務の実施などによる働き方の意識の見直しを進めていきます。また、平成27年度から導入している配偶者同行休業制度についても、さらなる周知を図っていきます。

また、職員の心身の健康保持を図るとともに、公務能率の一層の効率化を図るための勤務時間等の弾力的な割振りについて、効果を検証しながら引き続き実施していきます。

このように多様な働き方の選択肢を整備することで、職員のワーク・ライフ・バランス推進に向けての意識を啓発し、子育てや介護など職員自身の生活を意識した働き方を職員自身が考える契機としていきます。

はままつ 女性職員  応援プラン

浜松市総務部人事課

TEL : 053-457-2081

FAX : 053-457-2087

E-mail : jijin@city.hamamatsu.shizuoka.jp
