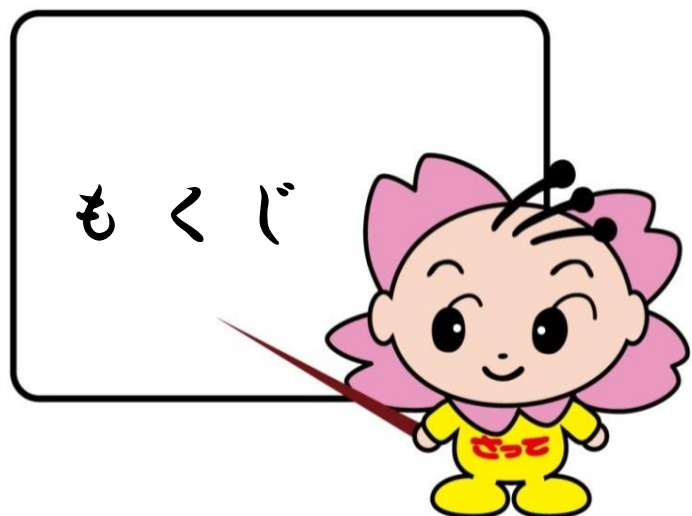


# 幸手市役所 女性職員活躍推進計画

平成28年4月

# 目次

1. 計画の位置づけ .....	2
2. 計画期間 .....	2
3. 計画の推進体制 .....	2
4. 数値目標・取組 .....	2
《女性職員の採用・登用推進分野》 .....	3
《男性職員の育児参加促進分野》 .....	7
《仕事と家庭生活の両立促進分野》 .....	9



## 1. 計画の位置づけ

平成27年に制定された「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「法」という。）」において、地方公共団体の機関等（「特定事業主」）は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について行動計画を定めることとされました。

幸手市役所女性職員活躍推進計画（以下「本計画」という。）は、法第15条に基づき、幸手市長、幸手市教育委員会、幸手市議会議長、幸手市代表監査委員、幸手市選挙管理委員会、幸手市公平委員会、幸手市固定資産評価審査委員会委員長及び幸手市農業委員会が連名で策定する特定事業主行動計画です。

## 2. 計画期間

本計画の期間は、平成28年度から平成32年度までの5年間とします。

## 3. 計画の推進体制

本計画に基づく取組の実施については、総務部庶務課が主管します。

なお、幸手市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、女性活躍推進委員会を設置し、本計画の変更、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・評価等について協議を行うこととします。

## 4. 数値目標・取組

幸手市における女性職員の職業生活における活躍の状況について把握し、改善すべき点について分析を行いました。その結果に基づき、女性職員の活躍を推進するため、（1）女性職員の採用・登用（2）男性職員の育児参加（3）仕事と生活の両立、の観点からそれぞれ数値目標を設定し、その達成に向けた取組を実施します。

なお、数値目標及び取組については、各事業主単位で設定することが原則ですが、幸手市においては、採用や配置等の人事管理が一体化していることから、全ての事業主の共同のものとして設定することとします。

目標等は次ページ以降に記載

## ☆女性職員の採用・登用推進分野

- ① 職員採用試験応募者の女性割合 40%以上
- ② 主査級・主幹級昇任試験女性対象者受験率 50%以上

### 目標①

平成32年度までに、一般事務職の職員採用試験の応募者の総数に占める、女性応募者の数の割合を、40%以上にすることを目指します。

幸手市の職員<sup>1</sup>の総数に占める女性職員の数の割合は、平成27年度の時点で4割程度ですが、わが国全体において男女の出生数に大きな差がないこと、また、広範な業務を行い住民全体の福祉の増進を追求する地方公共団体の性質などを鑑みると、将来的には女性職員の割合は50%程度になることが望ましいと考えられます。

ところで、女性職員の割合を増やし男女比を適正化するための最善の方策は、女性職員を多く採用することですが、幸手市が平成23年度から平成27年度までの5年間に実施した職員採用試験における採用者の総数に占める女性採用者の割合は4割を下回っています。特に、最も広範な業務を扱い、採用者の大部分を占める「一般事務職」における女性採用者の割合は29.9%と低水準になっています。このことに関して、女性応募者の割合も28.4%と同水準であることから、まずは女性の応募者を増やすことが必要であると考えられます。

そのため、本計画の5年という期間の制約も踏まえてこの目標を設定し、その達成に向けて次のとおり取組を行います。

### 目標達成に向けた取組

#### (1) 幸手市（の採用試験）を知ってもらうために

- 平成28年度から、女性の目に留まりやすいような方法及び内容で採用情報を発信します。
- 平成29年度以降、駅構内に女性向けの採用情報広告を掲載します。
- 平成29年度以降、女子大学で実施される学内就職セミナー等に職員を派遣し、PRを行います。

<sup>1</sup> 本計画においては、任期の定めのない一般職の職員を指します。

**(2) 幸手市（の職員として働くこと）に関心を持ってもらうために**

- 平成28年度から、埼玉県各市町村合同の採用説明会に若手女性職員を2人以上派遣し、女性向けの相談コーナーを設けます。
- 平成29年度から、採用情報誌・ホームページ等に女性向けの情報コーナーを設け、魅力を発信します。

**(3) 幸手市の職員として働くイメージを持ってもらうために**

- 平成29年度までに、幸手市への就職を検討する女性による女性職員への訪問を支援する仕組みを構築し、運用を開始します。
- 平成30年度までに、インターンシップ制度の運用を開始し、女性向けに積極的な周知を行います。

**(4) 翌年度以降の新たな応募に繋げるために**

- 平成28年度以降、女性新規採用職員等による後輩女性等への積極的な情報発信を行います。

## 目標②

計画期間内に主査（係長）級又は主幹（課長補佐）級への昇任試験の受験資格を得た女性職員の総数に占める、実際に受験をした職員の数の割合を、50%以上にすることを旨すとともに、将来の管理職への登用に繋げて行きます。

幸手市の女性職員の登用における課題については、平成27年度において職員の総数に占める女性職員の割合が4割程度であるのに対し、管理職<sup>2</sup>の総数に占める女性職員の割合が12.5%という低水準にとどまっていることが挙げられます。

本計画においても、管理職の女性の割合を目標として設定すべきところではありますが、平成27年度の時点で、将来の管理職の候補である主幹（課長補佐）級の女性職員の数が非常に少なくなってしまうことから、計画期間内の5年間で急激に管理職への登用を増やすことは現実的ではありません。

そこで、本計画においては、女性職員の計画期間後の管理職への登用も見据えて、その前段階として主査（係長）級及び主幹（課長補佐）級への登用を推進することに主眼を置いてこの目標を設定し、その達成に向けて次のとおり取組を行います。

## 目標達成に向けた取組

### （1）管理職の意識を改革するために

- 平成29年度以降、管理職を対象に女性職員の活躍を推進するための研修を実施します。

### （2）女性職員の意識を啓発するために

- 平成28年度以降、庁内LAN等において、働く女性の活躍事例を紹介し、女性職員の意識啓発を図ります。
- 平成28年度以降、主幹（課長補佐）級以上の女性職員と主査（係長）級以下の女性職員の交流の機会をつくります。
- 平成28年度以降、人事担当課長の指名又は所属長の推薦により、自治大学校や国際文化アカデミーが実施する女性職員を対象とする研修へ、計画的に女性職員を派遣します。
- 平成29年度から、若手女性職員を対象としたキャリアデザイン（モチベーション）研修を実施します。

<sup>2</sup> 本計画においては、課長相当職以上の職員を指します。

### **（３）女性職員の能力向上を支援するために**

- 平成２９年度から、育児休業中の職員を対象とした通信教育講座等の受講に伴う経費に対する助成制度を新設します。
- 平成２９年度以降、女性職員の配置や担当業務を点検し、マネジメントに対する意識の向上が期待される企画立案や経営資源管理等を経験するポストへの計画的な女性職員の配置を推進します。
- 平成２９年度以降、女性職員で構成されるプロジェクトチームによる事業提案制度を実施します。

### **（４）昇任を阻害する要因を減らすために**

- 平成２８年度から、時間外勤務手当の支給対象にならない主幹（課長補佐）級以上の職にある職員についても時間外勤務をした時間数の報告を求め、削減を促進します。

### **その他、女性の採用・登用を推進するための取組**

- 採用試験の女性合格者の就職辞退を減らすため、内定時からきめ細かいフォローをするための仕組みづくりを進めます。
- 職員向けの制度や施設運営等に女性職員の意見を積極的に取り入れ、女性職員が元気に明るく職場で活躍できる環境づくりを推進します。
- 平成２８年度以降、職員に対し女性職員の活躍に対する意識調査を定期的に実施し、課題の分析及び改善に向けた施策づくりに活用します。

## ☆男性職員の育児参加促進分野

- ① 男性職員の育児休業取得率 10%以上
- ② 妻の出産休暇・男性の育児参加休暇取得率 100%

### 目標①

本計画期間内に育児休業を取得する権利を有する男性職員の総数に占める、実際に取得した職員の数の割合を、10%以上にすることを目指します。

### 目標②

本計画期間内に妻の出産に伴う休暇及び男性職員の育児参加のための休暇を取得する権利を有する職員全員が、当該休暇を1日以上取得することを目指します。

女性が仕事と家庭生活を両立させ、職業生活において活躍するためには、男性の家庭生活への参加が進展することが重要です。また、男性にとっても、家庭生活への参加を通じて多様な経験を得ることにより視野の拡大につながり、ひいては職務への還元も期待できると考えられます。

とりわけ、女性にとって出産や小さな子どもの育児期は、様々な職場において、職業生活上のキャリアの方向性を選択する時期と重なることから、女性が自らの意志でキャリアアップを図ろうとした際に、夫である男性の育児参加の有無がこの選択に大きく影響します。このことから、男性の家庭参加の中でも育児参加は特に重要であると考えられます。また、少子化問題が深刻さを増すなかで、厚生労働省の調査<sup>3</sup>によると、夫の家事・育児への参加時間が長いほど、第2子以降の出生割合が高くなることが判明しています。よって、社会全体で男性の育児参加を促進していくことが求められています。

ところで、幸手市の男性職員が育児参加をすることが、直接的に幸手市の女性職員の仕事と生活の両立に結びつくとは必ずしも言えるものではありません。しかしながら、男性職員の育児参加を促進することにより、男女を問わず育児参加への理解が深まるとともに、仕事と家庭生活の両立を意識する職員が増加し、これまで以上に通常の勤務時間内に職務を遂行する効率的な働き方を重視する職場風土が醸成されることが見込まれます。さらに、このことが女性職員の活躍に繋がり、採用や登用にも好影響を与えることが期待されます。また、女性の職業生活における活躍を社会全体で推進する機運を高めるためにも、公的機関として率先して男性の育児参加の促進に取り組む必要があります。

<sup>3</sup> 厚生労働省「第11回21世紀成年者縦断調査」（平成24年）



なお、幸手市においては、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して「幸手市役所子育て応援プラン」を策定し、そこにおいて「仕事と生活の調和を推進し、男女がともに子育てを担うことができる職場環境の整備」を掲げ、男性職員の育児参加の促進のための目標を既に定めておりますが、より一層の推進を図るため、本計画においても同様の目標を定め、その達成に向けて次のとおり取組を行います。

### 目標達成に向けた取組

#### (1) 管理職の意識を改革するために

- 平成29年度以降、管理職を対象にした研修に、男性の育児参加を推進するための意識変革を図る項目を取り入れます。
- 平成29年度以降、管理職の人事評価項目として、部下の育児参加の推進に関する項目の導入を検討します。

#### (2) 男性職員の育児参加意識の啓発のために

- 平成28年度から、職員向けに男性の育児参加に関するイベントの情報を発信します。
- 平成28年度以降、男性職員向けの育児参加啓発リーフレット等を作成し、庁内LAN等で公表します。
- 平成29年度以降、男性職員を対象に子育てイベント参加研修等の意識啓発研修を実施します。

#### (3) 休暇等の取得を円滑に進めるために

- 平成28年度から、子の誕生が見込まれる男性職員が速やかにその事実を所属長及び人事担当課に連絡し、育児参加に伴う業務の調整を円滑に進めることを可能にするため、必要な事項をまとめた「出生予定・育児参加計画書」を様式として整備し、休暇等の取得を支援する体制づくりを行います。
- 平成28年度から、育児休業の取得の対象となる男性職員に対し、育児参加に関する意向や業務の状況などについて、人事担当課による個別のヒアリングを実施し、育児参加の促進を図ります。



### ☆仕事と家庭生活の両立促進分野

- ① 月40時間以上時間外勤務をした職員 10%以下
- ② 年次有給休暇取得日数 年間15日以上

#### 目標①

平成32年度において、時間外勤務手当の支給対象となる職員の総数に占める、1ヶ月に40時間以上の時間外勤務を一度でも経験した職員の割合を、10%以下にすることを目指します。

#### 目標②

平成31年までに、職員の年次有給休暇の年間取得日数を、1人当たり15日以上にすることを目指します。

女性が職業生活において活躍するためには、男女がともに協力して家庭生活に参加をすることにより仕事と家庭生活を両立させることが必要ですが、そのためには、可能な限り長時間勤務を解消することが不可欠であるとともに、適度な休暇の取得が有効です。

幸手市においては、近年、時間外勤務手当の支給対象となる職員1人1月当たりの時間外勤務時間は、年度内の平均で10時間を下回っており、全体として長時間勤務が常態化しているとまではいえないと考えられます。しかし、個別に見てみると、所属や担当によっては平均を大きく上回る時間外勤務を経験する職員もあり、この点については改善が必要です。

また、年次有給休暇の取得日数については、平成27年における職員1人当たりの平均で11日弱となっております。これは、職員1人当たりの前年からの繰越を含めた取得可能日数の平均の3割に満たない数字であり、取得日数の増加を図ることが望ましいと考えられます。なお、年次有給休暇の取得目標については、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しての「幸手市役所子育て応援プラン」においても掲げておりますが、より一層の取得促進を図るため、本計画においても同様の目標を定めることとします。

以上のことから、これらの目標を設定し、その達成に向けて次のとおり取組を行います。

## 目標達成に向けた取組

### (1) 業務のスリム化・効率化を図るために

- 平成29年度までに、「月間業務・休暇取得計画書」を様式として整備し、職員に対し作成を義務付けることにより、職員個人及び所属長による業務の点検を促進します。
- 平成30年度までに、不要不急の事業の廃止・停止・縮小をするための「事業スクラップ申請制度」を新設し、不要な業務の削減を促進します。
- 平成30年度までに、各所属から業務効率の向上事例等の報告を求め、優秀なものを表彰する「業務改善・革新事例報告制度」を新設し、業務の効率化を促進します。

### (2) 人員を有効に活用するために

- 平成30年度までに、一時的な業務量の増大に伴う人員不足に柔軟に対応し、過度な業務集中の緩和を図るための制度を整備します。

### (3) 仕事と家庭生活の両立を促進する職場風土を構築するために

- 平成28年度から、「月に1日は有休を取ろう！運動」を展開し、年次有給休暇の取得を促進します。
- 平成29年度以降、所属の実状に応じて人事評価制度の実績評価に所属職員の時間外勤務の削減に関する目標の設定を行うことを可能にします。

## その他、仕事と家庭生活の両立を促進するための取組

- 平成28年度から、時間外勤務手当の支給対象にならない主幹（課長補佐）級以上の職にある職員についても時間外勤務をした時間数の報告を求め、削減を促進します。
- 平成28年度から、フレックスタイム勤務制度の導入について検討を開始します。
- 平成28年度以降、職員の登退庁時間を正確に管理するシステムの導入について検討を開始します。