

姫路市職員男女共同参画率先行動計画〔第3次〕

～男女がともに活躍できる職場づくりをめざして～

取組状況調査結果

1 調査の概要

(1) 調査の目的

「姫路市職員男女共同参画率先行動計画〔第3次〕～男女がともに活躍できる職場づくりをめざして～」(平成30年7月策定)の取組状況を把握するとともに職員の男女共同参画の意識高揚、さらに今後の施策展開の参考とすることを目的として実施しました。

(2) 調査対象者

姫路市男女共同参画プラン推進本部要綱に定める男女共同参画プラン推進員(兼務発令による者等を含む回答件数192件)

(3) 調査方法

かしネットを活用した配布・回収

(4) 調査方法

「姫路市職員男女共同参画率先行動計画〔第3次〕～男女がともに活躍できる職場づくりをめざして～」における3つの基本方針と6つの取組内容に基づき、職場における取組状況に関する15の設問と職場の実績に関する8の設問を設定しました。

| 基本方針 | 取組内容 | 設問数 | 実績 |
|----------------------------|----------------------|---------|----|
| 1 男女共同参画の意識の高揚 | (1)男女共同参画に関する啓発・情報提供 | 2 (ア～イ) | 8 |
| | (2)男女共同参画プラン推進員の活動充実 | 1 (ウ) | |
| 2 一人ひとりの職員が能力を発揮できる職場環境づくり | (1)働きやすい職場づくり | 3 (エ～カ) | |
| | (2)女性のチャレンジ支援 | 4 (キ～コ) | |
| 3 仕事と家庭生活・地域生活の調和の推進 | (1)安心して育児や介護ができる環境整備 | 3 (サ～ス) | |
| | (2)家庭・地域での活動推進 | 2 (セ～ソ) | |

(5) 回答方法

職場における取組状況に関する各設問については、「1. 実施できた 2. 十分ではないが、概ね実施できた 3. 検討したが、実施できなかった 4. 検討しなかった 5. 所属において該当しない」の5つ(設問によっては1～4の4つ)より選択することとし、職場の実績に関する設問については、具体的な取組内容や職場の現状などに関する数値を回答することとしました。

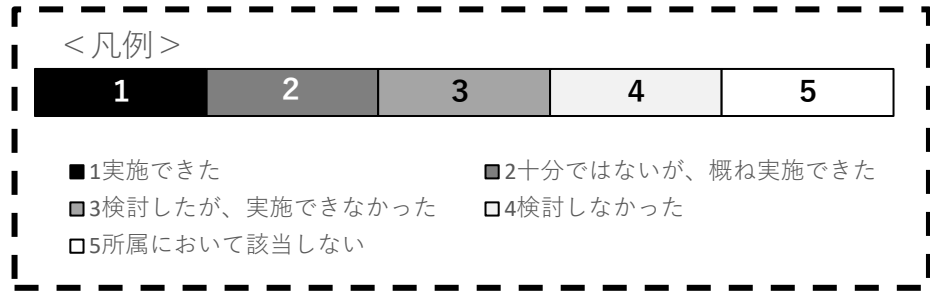
(6) 調査対象期間

令和元年度

2 調査結果集計

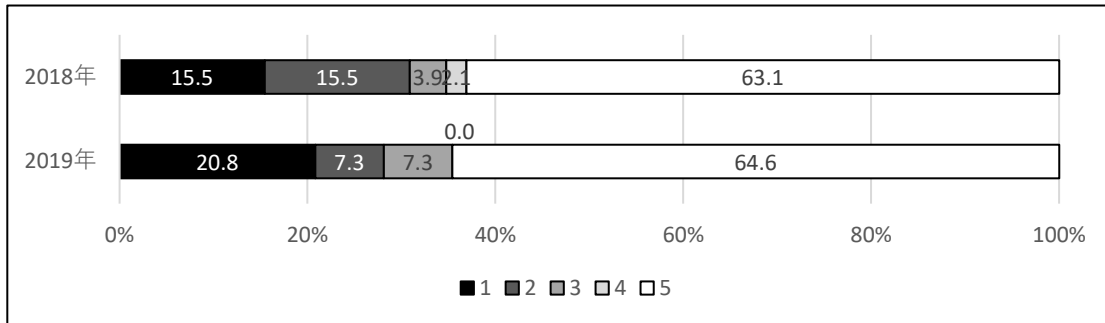
(1) 職場における取組状況に関する設問

設問ア～ツについて、以下の5つ(設問によっては1～4の4つ)より選択。

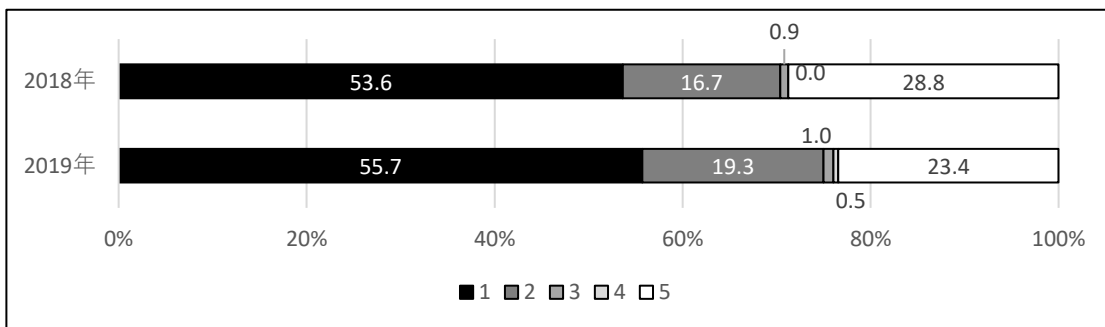


基本方針1

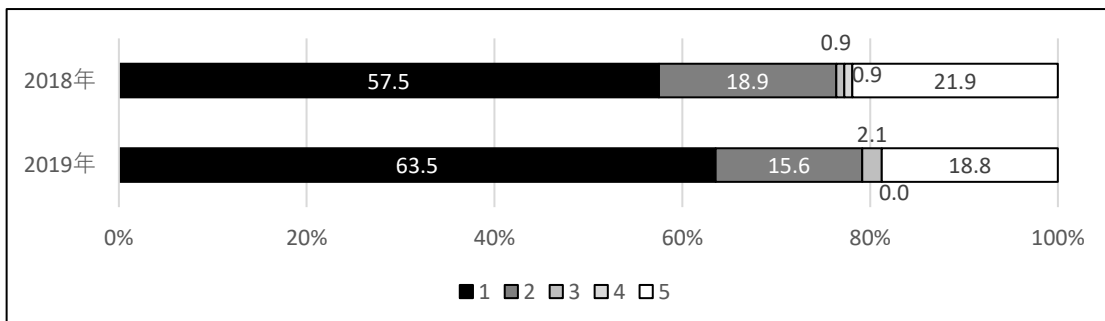
ア 審議会等委員への女性の登用率を平成34年度に40%～60%とする目標の達成に向け、審議会等の新規設置又は委員改選時には、あらゆる方策を検討し、目標を達成できるよう努めていますか



イ 職場において、性別にとらわれることなく、適性・能力による職員の配置・登用に努めていますか

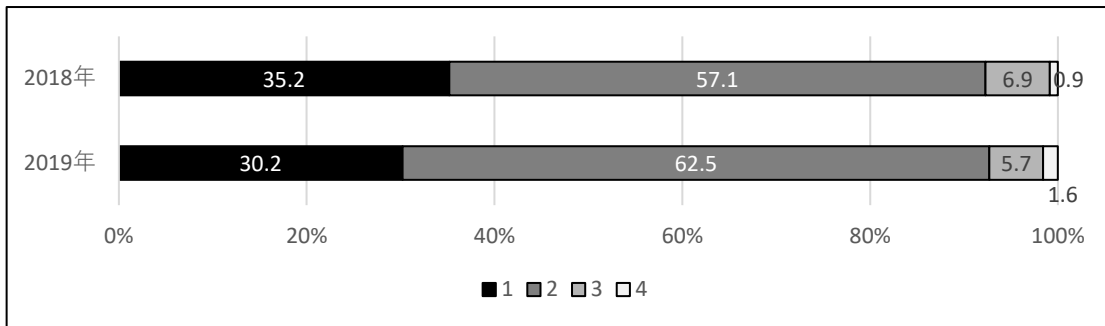


ウ 女性職員が自己啓発や能力開発・向上のため、各種研修に参加しようとする場合、参加しやすい環境づくりに努めていますか

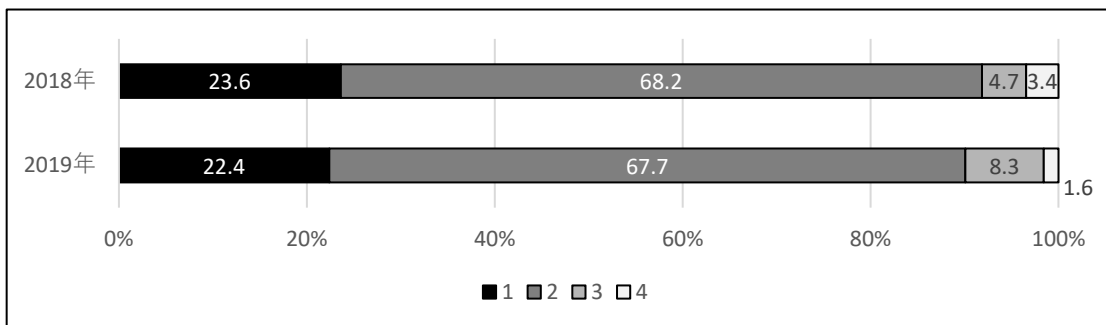


基本方針 2

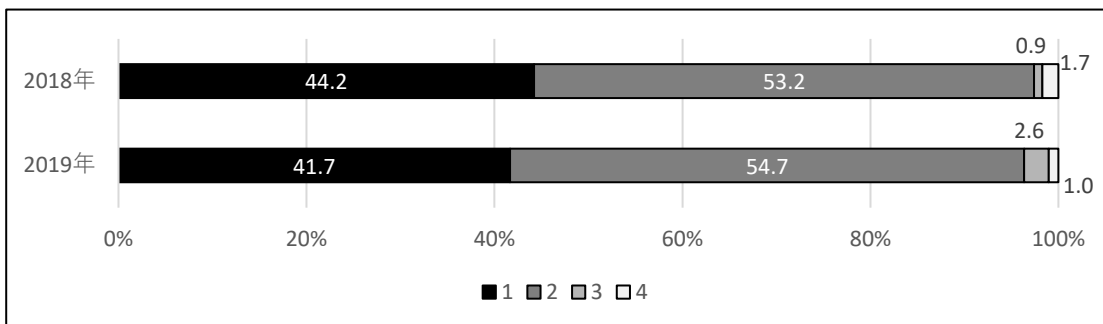
エ 職員は男女共同参画の視点を取り入れた研修や講座への参加、ここみてネットなどを活用した職場内研修により、男女共同参画に関する意識の高揚や自己啓発に努めていますか



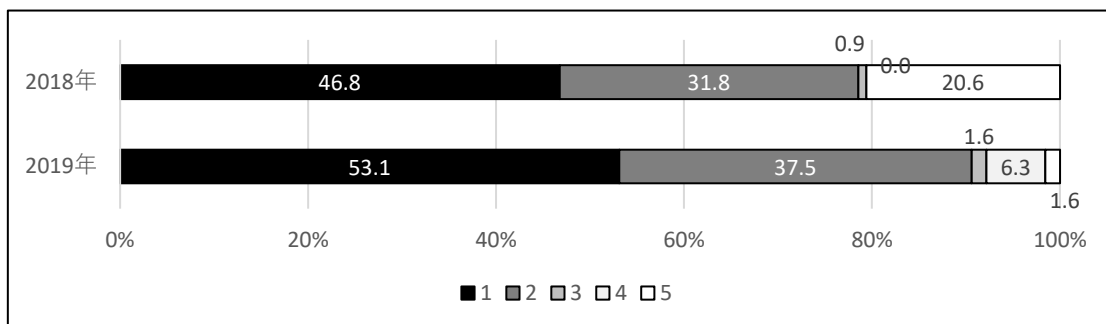
オ 職場において、男女共同参画に関する情報提供、チェックリストを活用した啓発・研修、朝礼・終礼・会議での意見交換を積極的に行っていますか



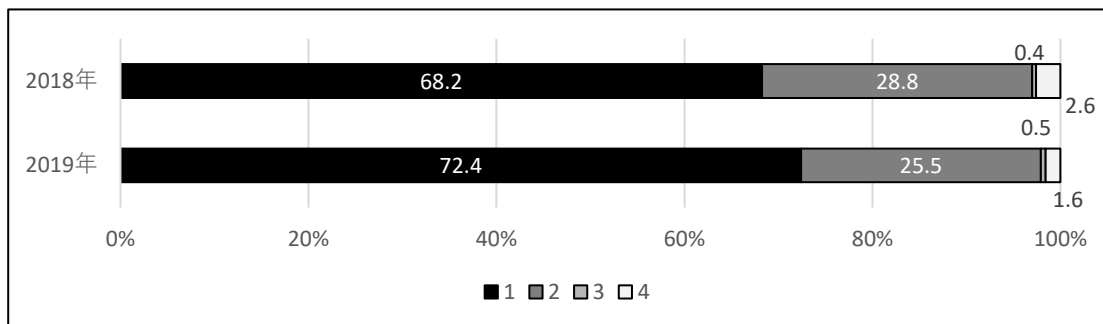
カ 職員が職務における悩みなどについて気軽に相談できる雰囲気づくりに努めたり、既存の相談窓口の周知を図ったりしていますか



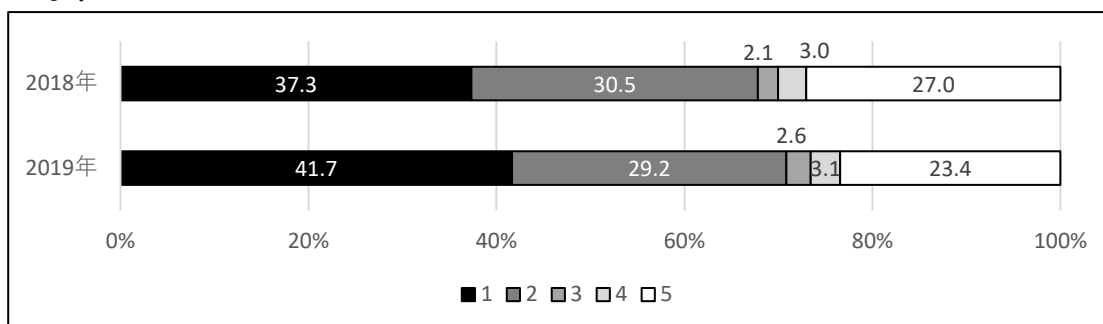
キ 職場の役割分担において固定的な性別役割分担意識にとらわれた慣行が残っていないか点検し、積極的に改善していますか



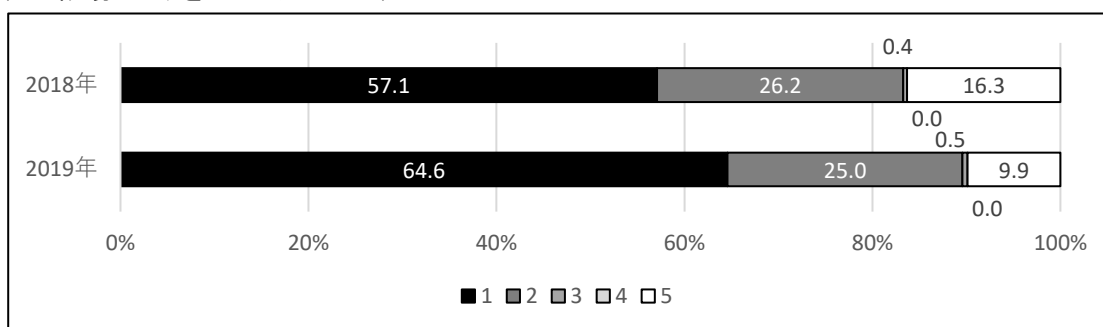
ク 職場の現状を把握し、セクシュアル・ハラスメント等の予防・防止に努めていますか



ケ 印刷物などを作成する際は、決裁時に「男女平等に関する表現指針」に基づいて表現のチェックを実施していますか

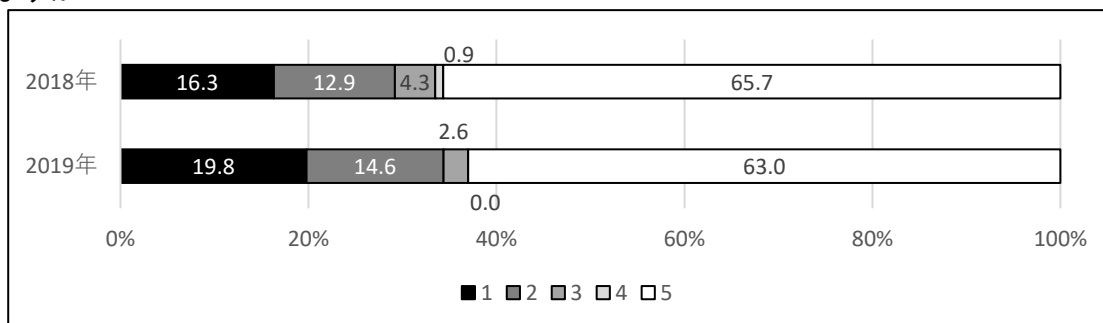


コ 職員相互間のコミュニケーションを図り、職場環境の改善や向上に努めることにより、男女がともに働きやすい職場づくりを心がけていますか

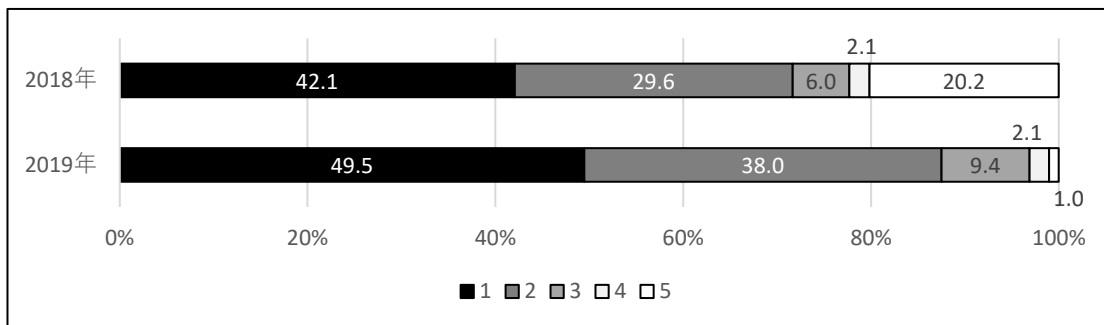


基本方針3

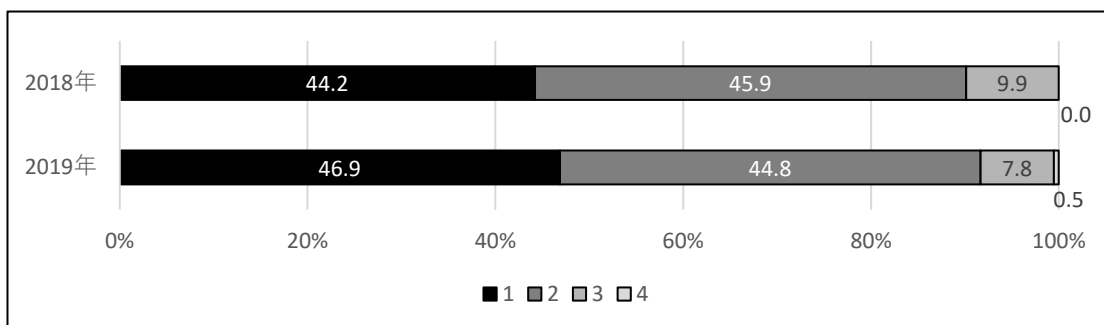
サ 子どもが生まれた男性職員の「出産支援」(2日)と「育児参加」(5日)の特別休暇の取得促進に努めていますか



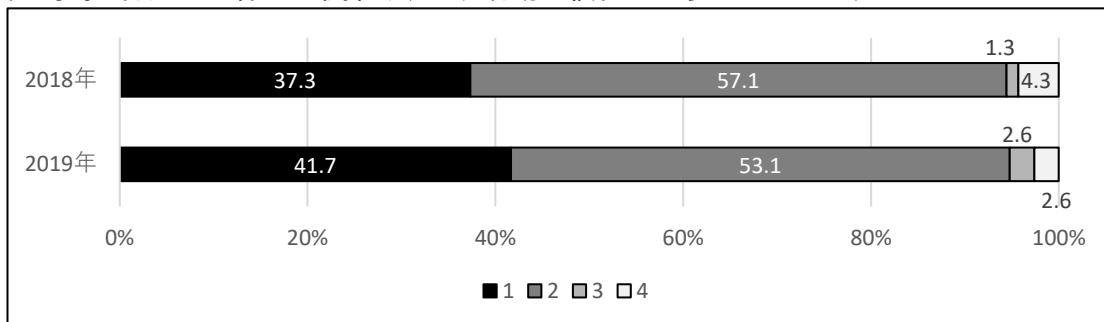
シ 職員が育児休業・介護休暇等の取得を支援できる職場環境の整備に努めていますか



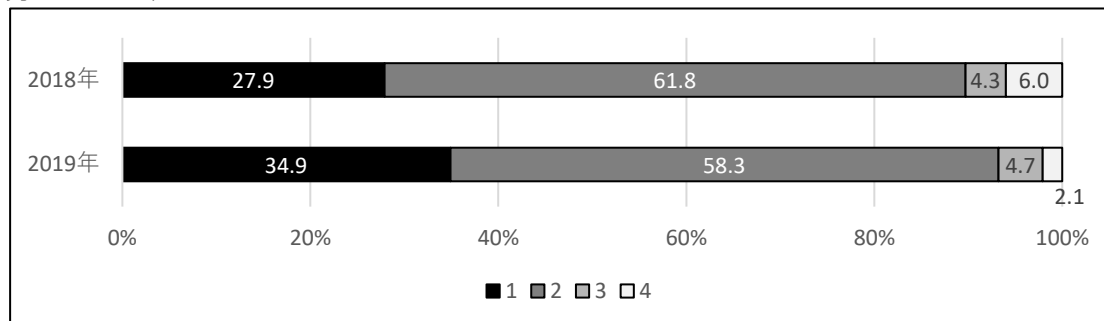
ス 職場において、定時退庁日を設定し、職員の時間外勤務の縮減に努めるとともに、年次休暇等を取得しやすい職場環境づくりを進めていますか



セ 職員は家事・育児に主体的に関わり、地域活動に積極的に参加していますか



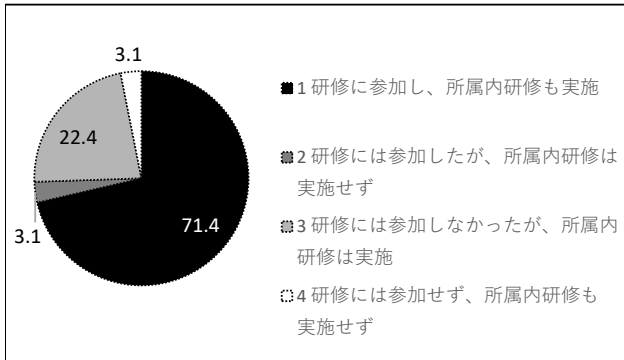
ソ 職員はワーク・ライフ・バランスを心がけるとともに、地域においても率先して男女共同参画を推進するよう努めていますか



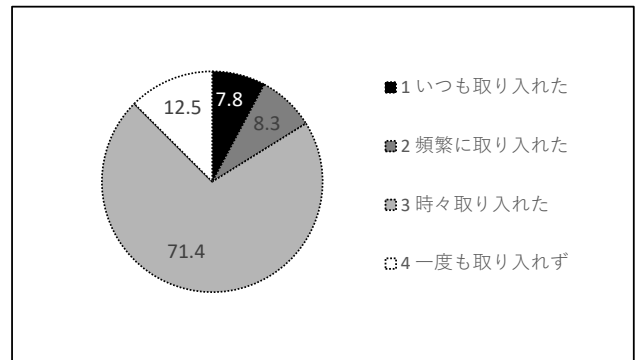
(2) 職場の実績に関する設問

設問①～⑤について、1～4の4つより選択。

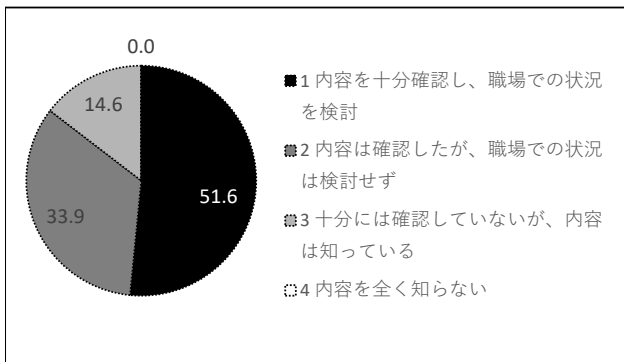
①男女共同参画プラン推進員研修(11/19開催)の参加状況及び所属内研修(12/4依頼)の実施状況



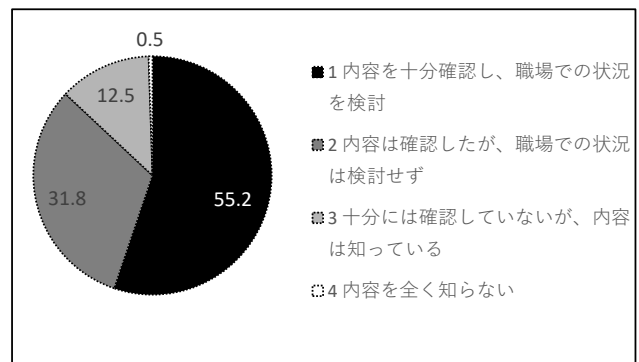
②職場での男女共同参画に関する議題を取り入れた朝礼や会議の開催状況(①を除く。)



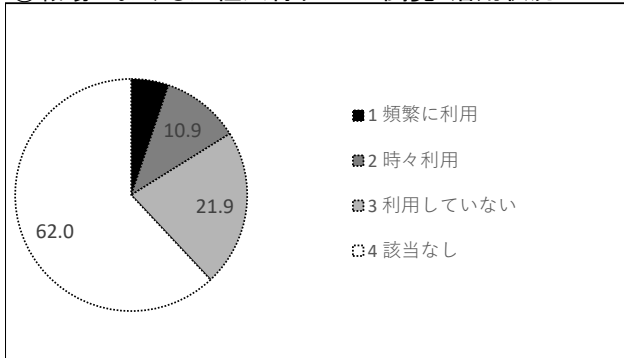
③男女共同参画プラン推進員の男女共同参画プランの内容確認状況



④男女共同参画プラン推進員の職員男女共同参画率先行動計画の内容確認状況



⑤職場における女性人材リストの閲覧・活用状況



3 数値目標

基本方針1 女性の活躍とキャリア支援

| 数値目標 | 目標値 (令和4年度) | 平成29年度 (参考) | 平成30年度 | 令和元年度 | 担当課 |
|-------------------------|----------------|---------------------|---------------------|--------------------|---------------|
| 管理職(一般行政職、係長以上)における女性比率 | 26% | 19.7% (H30.4.1) | 19.8% (H31.4.1) | 21.3% (R2.4.1) | 人事課 |
| 審議会等委員の女性比率 | 40～60% | 29.5% (H30.3.31) | 31.5% (H31.3.31) | 34.2% (R2.3.31) | 男女共同参画 推進課 |
| 女性委員が0の審議会等の割合 | 5%以下 | 5.7% (H30.3.31) | 7.7% (H31.3.31) | 4.3% (R2.3.31) | |
| 女性人材リストの登録者人数 | 300人 | 230人 1団体 | 227人 1団体 | 224人 | |

基本方針2 一人ひとりの職員が能力を発揮できる職場環境づくり

| 数値目標 | 目標値 (令和4年度) | 平成29年度 (参考) | 平成30年度 | 令和元年度 | 担当課 |
|--|---|----------------|--------|-------|---------------|
| 男女共同参画をテーマとした職員研修の実施 | 毎年4回以上 | 3回 | 4回 | 4回 | 研修厚生 センター |
| 姫路市男女共同参画プラン・ 姫路市職員男女共同参画率先行動計画 の認知度 「内容まで知っている」職員の比率 | プラン・ 率先計画ともに 50%以上 ※プラン15.8% 計画 8.0% (H28意識調査) | — | — | — | 男女共同参画 推進課 |

基本方針3 仕事と家庭生活・地域生活の調和の推進

| 数値目標 | 目標値 (令和4年度) | 平成29年度 (参考) | 平成30年度 | 令和元年度 | 担当課 |
|--------------------------------------|----------------|----------------|--------|-------|-----|
| 男性職員の育児休業取得率 | 5% | 3.6% | 6.8% | 10.8% | 人事課 |
| 子どもの出生時等における 男性職員の5日以上 の休暇の取得率 | 35%以上 | 33.6% | 42.6% | 35.1% | |
| 年次休暇取得日数 | 13日以上 | 12.6日 | 12.9日 | 12.9日 | |