

女性活躍推進法に基づく 姫路市特定事業主行動計画



しろまるひめ

平成28年3月

姫 路 市

目次

1	はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	P. 1
2	計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	P. 2
3	計画の推進体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	P. 2
4	数値目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	P. 2
	(1) 市長部局、議会事務局、水道局及び各行政委員会	
	(2) 消防局	
5	女性活躍推進に向けた取り組み・・・・・・・・・・	P. 3
	(1) 公平で計画的な任用	
	(2) 女性職員のモチベーションの維持・向上	
	(3) 採用試験への女性応募者の確保	
	(4) ワーク・ライフ・バランスの推進	
	(5) 女性職員のキャリア形成を支援する研修と体制の整備	
6	現状分析・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	P. 4

1 はじめに

平成27年9月に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」により、一人ひとりの女性が個性と能力を十分に発揮するため、国、地方公共団体等がそれぞれ行動計画を策定し、積極的に取り組むこととされました。

なお、国及び地方公共団体の機関については、次世代育成支援対策法に伴う「特定事業主行動計画」と同様、女性の活躍に資する行動計画の策定が義務付けられました。

このため、本市においては平成27年10月に「特定事業主行動計画策定検討委員会」を設置するとともに「輝く女性プロジェクトチーム」を立ち上げ、女性の職業生活における活躍を重点的に推進する具体的な取り組みについて話し合い、本市の実情に即した実行しやすい計画を提案してもらいました。

この計画では「女性管理職の登用」「女性職員の採用」などを数値目標に掲げており、女性の個性と能力が十分に発揮出来るような施策を推進して行く必要があります。また、性別の固定的な役割分担意識や慣習等を解消し、男女平等に相互の協力と理解の下、職員のワーク・ライフ・バランスがより円滑かつ継続的に推進出来るよう、自主的かつ積極的な取り組みが望まれます。

「職業生活」「家庭生活」「地域生活」「個人の生活」といったあらゆる生活が充実するためには、これまでより一層視野を広げ新たな視点で仕事の効率化を見直すことが大切です。

職員の皆さんは、女性に限らず、男性も女性も、若年層も高年層も、職員一人ひとりが、この計画を自分自身に関わることととらえ、職場単位でお互いに助け合いながら数値目標の達成に留まらず、ワーク・ライフ・バランスの推進に努めて行きましょう。

姫 路 市 長
姫 路 市 議 会 議 長
姫路市水道事業管理者
姫 路 市 消 防 長
姫 路 市 教 育 委 員 会
姫路市選挙管理委員会
姫路市代表監査委員
姫 路 市 公 平 委 員 会
姫 路 市 農 業 委 員 会

2 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から10年間とする。

	期 間	始 期	終 期
全 計 画	10ヶ年度	平成28年4月1日	平成38年3月31日
前期計画	5ヶ年度	平成28年4月1日	平成33年3月31日
後期計画	5ヶ年度	平成33年4月1日	平成38年3月31日

3 計画の推進体制

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため「姫路市女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に係る特定事業主行動計画策定検討委員会設置要綱」に基づき、特定事業主行動計画策定検討委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの実施状況・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ている。

4 数値目標

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。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、市長部局、議会事務局、水道局、消防局、教育委員会、選挙管理委員会、監査事務局、公平委員会、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、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

（1）市長部局、議会事務局、水道局及び各行政委員会

平成32年度末までに係長級以上の女性職員の割合を平成27年7月実績から5%以上引き上げ、21%以上とする。

	平成27年7月（実績）	平成32年度末（目標）
女性管理職比率	15.74%	21%以上
女性管理職総数	133人	—

※ 管理職とは、内閣府令第2条第4項に掲げる管理的地位にある職員を指し、本市においては係長級以上の職員を表す。

※ 消防職及び教育職は、女性管理職比率から除く。

（2）消防局

平成32年度末までに女性職員の採用により女性職員増加数を平成27年度実績（前5年度比）から3倍以上引き上げて3人以上増とし、総数15人以上とする。

	平成27年度（実績）	平成32年度末（目標）
女性職員の増加数	1人増(前5年度比)	3人以上増(前5年度比)
女性職員総数	12人	15人以上

5 女性活躍推進に向けた取り組み

4で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取り組みを実施する。

なお、この取り組みは、市長部局等及び消防局において、それぞれ共通の取り組み事項を掲げており、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った結果、課題に対応するものとしている。

(1) 公平で計画的な任用

- ① 性別にとらわれることなく職員の能力に応じた適切な管理的地位への登用を行う。
- ② 性別による職域を限定しない適材適所の職員配置や、職員のキャリアアップを見据えた柔軟かつ適切な人事異動を実施し、計画的な人材育成を図る。

(2) 女性職員のモチベーションの維持・向上

- ① 多様なロールモデルの紹介や意見交換会、メンター制度の実施などの手法により、管理職への昇任に対する漠然とした不安を解消してモチベーションの維持・向上を図る。
- ② 育児・介護休業等の「家庭生活」と「職業生活」の両立支援制度について性別を問わず取得を促進し、全ての職員に両立への意識及びその支援に対する理解を醸成する。

(3) 採用試験への女性応募者の確保

- ① 従来から実施していた職員による学校における採用説明会へ、特に消防職・技術職の女性職員を派遣して職務の魅力をPRし、女性応募者の増加を図る。
- ② 近隣学校で女子学生を対象とした採用説明会を新たに開催する。

(4) ワーク・ライフ・バランスの推進

- ① 時間外勤務の縮減に向け定時退庁を励行することで、誰もが働きやすく、キャリアアップへ明るい展望を持てる職場づくりを推進する。
- ② 一つの業務を複数の職員が担当し、業務分担が属人的とならないよう、常に業務分担を見直して公務能率の向上を図り、ワーク・ライフ・バランスの推進に努める。
- ③ 「家庭生活」と「職業生活」の両立を確保するため、年次休暇等を有効に活用できるように、計画的な取得を促進する。

(5) 女性職員のキャリア形成を支援する研修と体制の整備

- ① 自治大学校をはじめとする外部研修に積極的に女性職員を派遣し、個人としての能力開発及びモチベーションの維持・向上を図るとともに、次のロールモデルを育成することで、組織としての好循環の形成を推進する。
- ② キャリアデザイン研修や管理職向けの部下をマネジメントする研修を行い、女性職員のキャリアアップを組織的に支援する体制を整備する。
- ③ 業務分担を見直して、若手のうちから積極的に仕事の機会を与え、自身のキャリアビジョンを明確に描けるような体制を整備する。
- ④ 産前休に入る女性職員を通じて、配偶者の意識改革のための働きかけを行う。

6 現状分析

4で数値目標を設定するにあたって把握分析を行った項目のうち、数値目標を設定した2項目のほか、女性の職業選択に資する情報として合計4項目を以下に記載する。

なお、この4項目は内閣府令第4条に基づき、毎年1回のフォローアップと公表を行うものとする。

① 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

任命権者	H27 年度	
	割合	人数
議会事務局	11.11%	1
市長部局	16.57%	120
水道局	0.00%	0
消防局	0.00%	0
教育委員会	16.18%	11
選挙管理委員会	25.00%	1
監査事務局 (公平委員会)	0.00% (0.00%)	0
農業委員会	0.00%	0
全庁	15.74%	133

※教育委員会は教育職を除く

② 採用者に占める女性職員の割合

任命権者	職種	H27 年度
議会事務局	採用なし	
市長部局	事務系	50.0%
	技術系	14.3%
	医療・公衆衛生系	100.0%
	保育・幼児教育系	93.8%
	技能労務系	0.0%
	合計	62.0%
水道局	採用なし	
消防局	消防系	4.2%
教育委員会	採用なし	
選挙管理委員会	採用なし	
監査事務局 (公平委員会)	採用なし	
農業委員会	採用なし	

③ 職員一人あたりの超過勤務時間（単位：時間/人/月）

任命権者	H26 年度
議会事務局	13.3
市長部局	18.3
水道局	9.3
消防局	23.8
教育委員会	10.5
選挙管理委員会	54.8
監査事務局 (公平委員会)	0.2 (-)
農業委員会	10.5
全庁	18.0

④ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率

任命権者	休暇種別	H26 年度
議会事務局	妻の出産休	-
	育児参加休暇	-
市長部局	妻の出産休	80.7%
	育児参加休暇	26.3%
水道局	妻の出産休	100.0%
	育児参加休暇	16.7%
消防局	妻の出産休	95.8%
	育児参加休暇	16.7%
教育委員会	妻の出産休	100.0%
	育児参加休暇	0.0%
選挙管理委員会	妻の出産休	-
	育児参加休暇	-
監査事務局 (公平委員会)	妻の出産休	- (-)
	育児参加休暇	- (-)
農業委員会	妻の出産休	-
	育児参加休暇	-
全庁	妻の出産休	85.4%
	育児参加休暇	22.5%