

女性職員活躍推進アクションプラン

～ すべての職員が輝き、地域の豊かさの創出を目指して ～

(草加市女性活躍推進特定事業主行動計画【前期計画(平成28年度～平成31年度)】)

はじめに

近年、全国的に女性就業率は増加してきているものの、多くの人が出産・子育て期を迎える30代の女性就業率は低い水準であり、働きたくても育児・介護等を理由に働くことができない女性は300万に上ると言われています。

また、人口減少が進んでいる社会の中で、将来の労働力不足が懸念されています。さらには、多様化する住民ニーズ等に対応するためには、人材のダイバーシティ(多様性)を確保することが不可欠で、新たな価値を創造し、リスク管理等への適応能力を高めるためにも、女性の活躍の推進が求められており、女性活躍推進は、「日本再興戦略」改訂2014(平成26年6月24日閣議決定)の中核に盛り込まれ、その取組が進められています。

このような状況の中、最大の潜在力である女性の力を最大限に発揮していくため、国・地方公共団体はもちろん民間の各事業主が女性の活躍推進に向けて果たすべき役割を定めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下「女性活躍推進法」という。)が平成27年9月4日に施行され、各事業主は女性の活躍推進に関する計画を定めることとされました。

本市においても、人口減少は避けられないことが予測され、少子高齢化の急速な進展や住民ニーズの多様化等の課題にも柔軟に対応できる職員が求められています。

また、人口減少や人口構成の変化は、職員自身にも影響を与え、今後は男女を問わず家事・育児・介護などの時間的制約を抱える職員が増加するものと考えられます。

これらの課題に柔軟に対応していくため、各任命権者の連名で「女性職員活躍推進アクションプラン～すべての職員が輝き、地域の豊かさの創出を目指して～」を策定しましたので、職員全員が共通認識を持ち、職員全員がそれぞれの能力を十分に発揮することにより、それぞれの職員自身が輝き、誇りとプロ意識を持って仕事に取り組むことで、地域の豊かさの創出につながるよう、職員全員が一丸となって本プランの推進にご理解、ご協力をお願いします。

平成28年4月

草加市長

草加市教育委員会

草加市病院事業管理者

草加市上下水道部

草加市議会議長

草加市選挙管理委員会

草加市代表監査委員

草加市公平委員会

草加市農業委員会

プランの位置づけ、プランの期間及び対象職員

1. プランの位置づけ

本プランは、女性活躍推進法第15条第1項に基づく特定事業主行動計画として、各任命権者が職員に対して実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する事項を定めるものです。

その取組内容については、仕事と家庭の両立（ワークライフバランス）に関する事項もあり、平成27年2月に策定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（仕事と子育て両立サポートプラン）と連携、一体となって推進するプランと位置づけられます。

2. プランの期間及び対象職員

プランの期間 平成28年4月1日～平成32年3月31日（4年間）

対象職員 全職員（県費負担教職員を除く。）

女性活躍推進法は10年間（平成38年3月31日まで）の時限立法ですが、仕事と子育て両立サポートプランと一体となって取組を実施することが効果的なことから、仕事と子育て両立サポートプランの計画期間との整合を図り、本プランの計画期間は、10年のうち平成32年3月31日までの4年間を前期期間として策定します。

推進体制及び実施状況の公表

本プランの実施に当たっては、仕事と子育て両立サポートプランと同様に、職員一人ひとりが共通の認識を持ち、協力することが必要です。

また、具体的なアクションプランのうち、職員採用や階層別研修、仕事と家庭の両立支援制度などは、職員課が主体となって実施する内容ですが、OJTや業務に関する研修、職場風土の改善などは、各所属が主体となって対応することが求められることから、取組の効果を高めるためにも、各所属長等が中心となって、職員一人ひとりが協力しあい取組を推進します。

なお、本プランの実施状況は、毎年度公表します。

プランの概要

女性職員の職業生活における活躍を推進するためには、職員の採用やその後のキャリア形成、育児などの時期における仕事と家庭の両立等のそれぞれの段階で様々な課題があります。

本プランは、上記の各段階における課題に対応するため、「女性職員採用の推進」、「職員のキャリア形成支援の充実」、「仕事と家庭の両立の促進」、「超過勤務の縮減」における取組をアクションプランとしてまとめています。

本プランに掲げている目標は、特に指定のない限り、平成31年度末の達成目標です。

本プランに記載している職種のうち、技術職は、建築・土木等の職、資格職は、保育士、保健師、栄養士等の職、現業職は、自動車運転手、調理士等の職を指します。

女性職員活躍推進アクションプラン ～すべての職員が輝き、地域の豊かさの創出を目指して～

女性職員採用の促進

- ✓ 目標
 - ☛ 職員採用試験受験者に占める女性の割合 30%（事務・技術職の合計の割合）
- ✓ 取組内容
 - ☛ 職員採用試験の女性受験者の拡大に向けた積極的広報
 - ☛ 受験生向けの広報紙の作成
 - ☛ 仕事と子育て両立サポートプランを活用した女性が働きやすい職場環境の推進及びPR

職員のキャリア形成支援の充実

- ✓ 取組内容
 - ☛ 育児休業期間中の職員に対する研修機会の提供
 - ☛ 職員に対する多様なキャリアパス事例等の紹介
 - ☛ 各種研修等への女性職員の参加の促進
 - ☛ 所属内における固定的性別役割分担意識の改革
 - ☛ 所属内において女性職員が多様な職務経験を積めるような職務分担の見直し

仕事と家庭の両立の推進

- ✓ 目標
 - ☛ 「男性の育児休業取得率 5%（平成31年度）」
 - ☛ 「出生時における父親の特別休暇等の取得率 100%（平成31年度）」
仕事と子育て両立サポートプラン
- ✓ 取組内容
 - ☛ 仕事と子育て両立サポートプランの取組の推進
 - ☛ 所属内で時間的制約等を抱える職員がいることに対する理解の促進

超過勤務の縮減

- ✓ 目標
 - ☛ 年次休暇等の取得率 12日（平成31年度） 仕事と子育て両立サポートプラン
- ✓ 取組内容
 - ☛ 仕事と子育て両立サポートプランの取組の推進
 - ☛ 所属内における業務の優先順位付け、分担の見直し、効率化・業務改善の実施
 - ☛ 超過勤務の縮減や効率的な業務遂行等の取組に対する評価手法の検討

アクションプラン

1. 女性職員採用の促進

多くの女性職員の職業生活における活躍を推進するためには、当然ながら多くの女性人材を確保することが必要です。

本市の職員採用試験受験者に占める女性の割合は、42.4%（平成26年度実施分 病院医療職を除く。図1）ですが、職種別に見てみると、職員の中でも多数を占める事務・技術職については、24.3%（平成26年度実施分）となっており、平成24年度から平成26年度までの3年間の平均（31.8%）と比べても低下しています。

また、草加市男女共同参画プラン2016においては、市役所の女性管理職について「2020年20%」の目標を掲げていることを踏まえ、多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験における女性受験者の拡大を図ることが必要です。

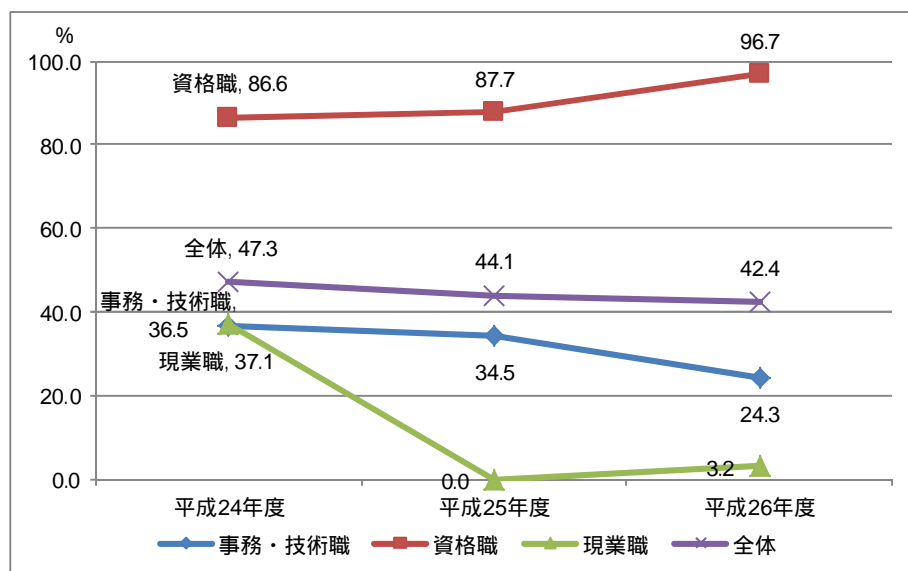
✓ 目標

- 職員採用試験受験者に占める女性の割合 30%（事務・技術職の合計の割合）

✓ 取組内容

- 職員採用試験の女性受験者の拡大に向けた積極的広報（合同説明会への女性職員派遣など）
- 受験生向けの広報紙の作成（女性先輩職員の声など）
- 仕事と子育て両立サポートプランを活用した女性が働きやすい職場環境の推進及びPR

（図1 職員採用試験受験者に占める女性の割合）



2. 職員のキャリア形成支援の充実

女性職員の職業生活における活躍は、多様化する住民ニーズに対応するためだけでなく、新たな価値を創造し、リスク管理等への適応能力を高めるためにも推進することが必要です。

女性職員のキャリア形成に当たっては、出産や育児などによる時間的制約等から職務経験の蓄積が困難な時期があること、キャリアプランがイメージしにくいこと、職場における固定的な性別役割分担意識等が阻害要因となることが考えられます。

本市においては、男女を問わず、採用された職員に対する階層別研修やOJT等により職員の能力向上に取り組んでおり、平成27年度には、彩の国さいたま人づくり広域連合主催の研修を活用し、女性職員のキャリア形成支援に取り組んでいるところです。

そのほか本市の現状を見てみると、育児休業を取得する女性職員の多くが30代で、1年から2年の育児休業を取得しており、休業期間中のキャリア形成を困難にしていることが考えられます。

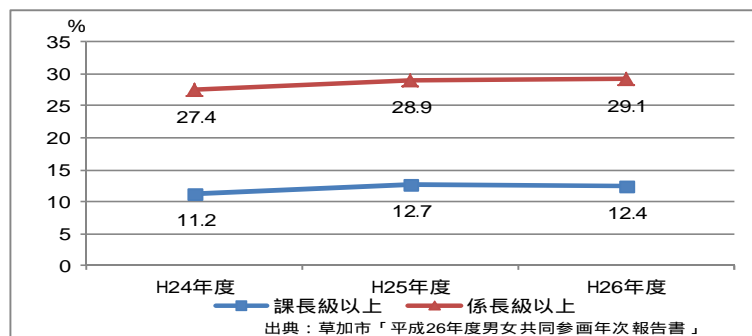
また、管理職（課長級以上）の女性割合は、平成26年度で12.4%（図2）であり、職員に実施したアンケートでは就業意識として、将来のキャリアを意識し取り組んでいると思わない職員の比率が比較的高いこと（図3）を踏まえると、キャリアパス事例の紹介等によりキャリアプランのイメージを持ってもらうなど、職員の意識、意欲の向上を図り、女性職員に対するキャリア形成支援を充実することが必要です。

そのほか、職員に実施したアンケートの回答を見てみると、「女性管理職を増やすときに支障となるものはどのようなことだと思うか」について、「女性管理職について、職場の風土として理解が十分でないこと」と回答する職員が10.7%（図4）となっており、「女性職員の活躍を推進するためにはどのようにすればよいと思うか」について、「超過勤務の縮減」が21.0%（図5）となっていることを踏まえると、職場における固定的な性別役割分担意識等の風土の改善が必要であり、男女を問わず家事・育児・介護等の時間的制約を抱える職員にとって様々な職務経験の蓄積が困難となる超過勤務についても、改善に向け積極的に取り組むことが必要です。

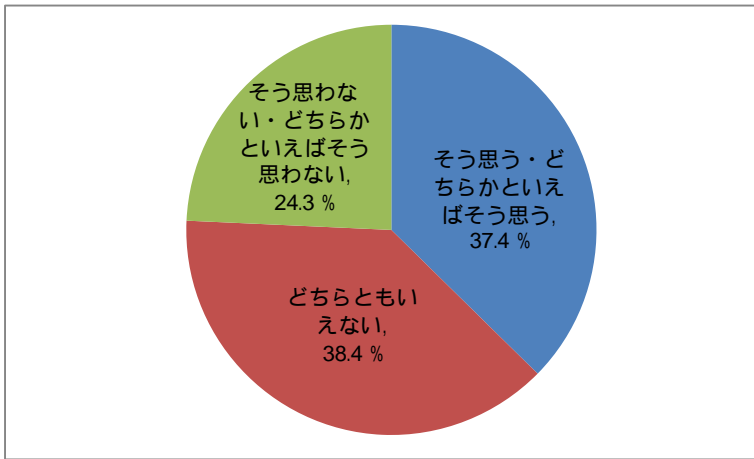
✓ 取組内容

- ☛ 育児休業期間中の職員に対する研修機会の提供
- ☛ 職員に対する多様なキャリアパス事例等の紹介
- ☛ 各種研修等への女性職員の参加の促進
- ☛ 所属内における固定的性別役割分担意識の改革
- ☛ 所属内において女性職員が多様な職務経験を積めるような職務分担の見直し

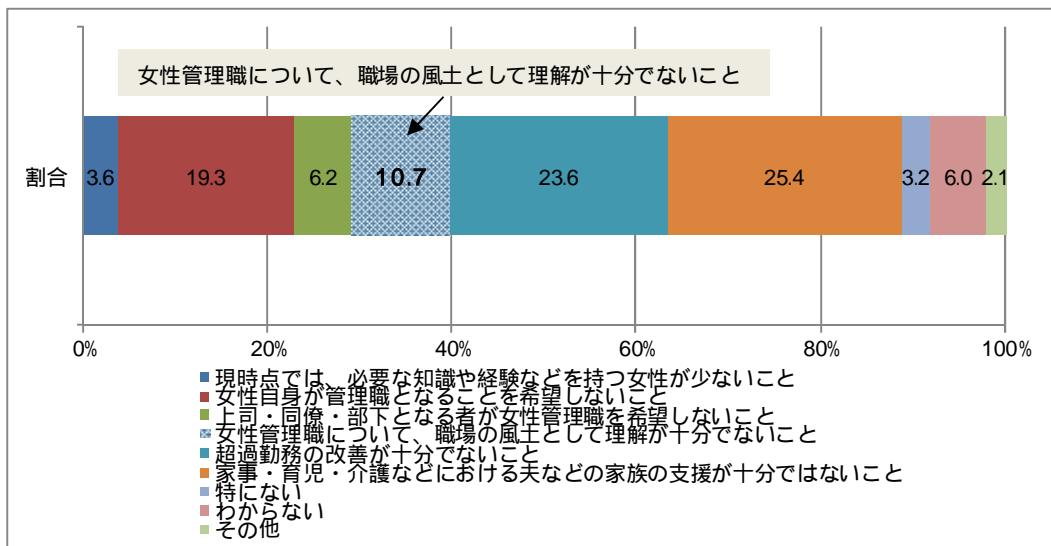
（図2 管理職の女性割合）



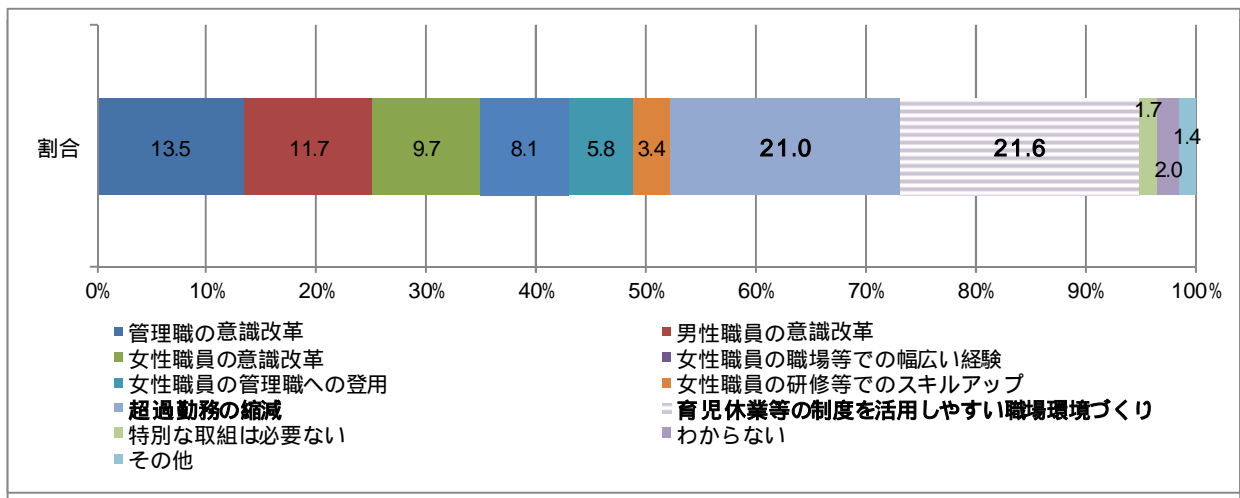
(図3 職員アンケート結果 就業意識「将来のキャリアを意識し取り組んでいるか」)



(図4 職員アンケート結果 「女性管理職を増やすときに支障となるものはどのようなことだと思うか」)



(図5 職員アンケート結果 「女性職員の活躍を推進するためにはどのようにすればよいと思うか」)



3. 仕事と家庭の両立の推進

仕事と家庭の両立（ワークライフバランス）については、次世代育成対策推進法に基づき策定した仕事と子育て両立サポートプランにより、仕事と家庭の両立ができる職場環境の推進に取り組んでおり、職員の意識改革や、男性の育児参加等の職場環境の整備が進んできています。

また、全国的な人口減少や人口構成の変化により、それぞれの地域に暮らす職員自身にも影響が生じることとなり、今後は男女を問わず家事や育児、介護などの時間的制約を抱えざるを得ない職員が増加していくものと考えられます。

本市における男性の育児休業取得率は、年度によりばらつきはあるものの、平成26年度で10.7%（図6）と、男性職員の育児参加が徐々に浸透してきていることがうかがえます。

このことから、引き続き仕事と子育て両立サポートプランを推進するとともに、育児だけでなく、介護等を含めた時間的制約を抱える職員に対する理解を促進することなど、より一層仕事と家庭の両立に取り組む必要があります。

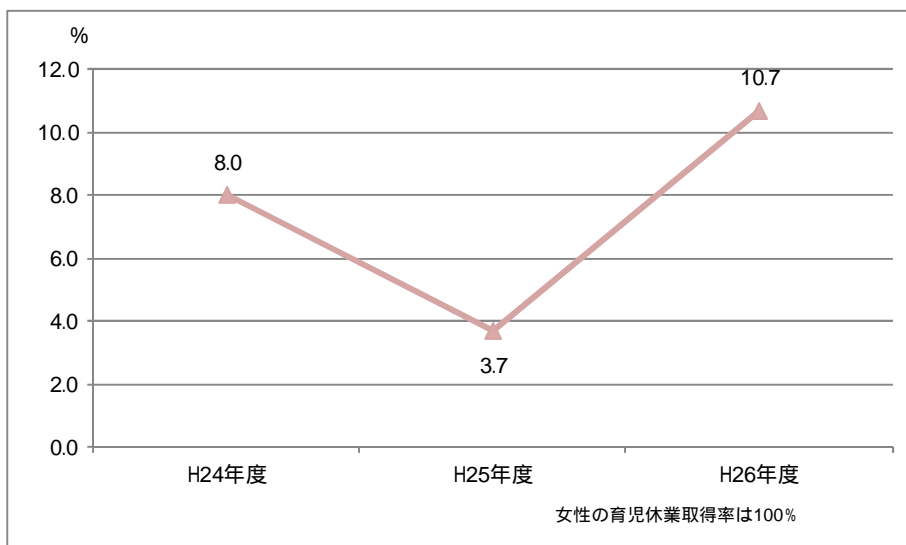
✓ 目標

- ☛ 「男性の育児休業取得率 5%（平成31年度）」（仕事と子育て両立サポートプラン）
- ☛ 「出生時における父親の特別休暇等の取得率 100%（平成31年度）」（仕事と子育て両立サポートプラン）

✓ 取組内容

- ☛ 仕事と子育て両立サポートプランの取組の推進（子育てに対する意識づくりの推進・子育てしやすい職場環境の推進・仕事と生活の調和の推進・地域との子育て支援の推進）
- ☛ 所属内で時間的制約等を抱える職員がいることに対する理解の促進

（図6 男性の育児休業取得率）



4. 超過勤務の縮減

女性職員の活躍を推進するためには、前述のワークライフバランスの取組が不可欠ですが、中でも超過勤務は、女性職員の活躍推進の妨げとなり、男性職員の家事・育児・介護等の分担も困難にします。

また、一般的には、超過勤務の縮減が労働者の意識、意欲の向上や職場の活性化につながり、さらには、生産性の向上にも寄与するものだと言われていることから、本市においても時間に制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、男女を通じて超過勤務を縮減し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行うための取組が必要です。

本市の状況を見てみると、超過勤務時間数（病院医療職を除き時間外勤務手当支給対象者に限る。）は、近年増加傾向で、平成26年度における職員一人当たりの年間超過勤務は143時間（図7）となっています。

また、職員に実施したアンケートにおいても、「仕事と家庭の両立をさらに進めていくためにはどのようにすればよいと思うか」という設問に対し「超過勤務の縮減」と回答する職員が20.3%（図8）と、多くの職員が課題として認識しています。

さらに、年次有給休暇の取得日数は、平成26年度で8.4日と平成25年度より増加してきており、平成31年度の目標である12日（仕事と子育て両立サポートプラン）の達成へ向けた取組が必要です。

このため、仕事と子育て両立サポートプランの一層の推進とともに、時間に制約のある職員がいることを前提とした業務の進め方や時間当たりの生産性の重視、効率的な業務運営や業務改善等の取組を進め、超過勤務の縮減を図る必要があります。

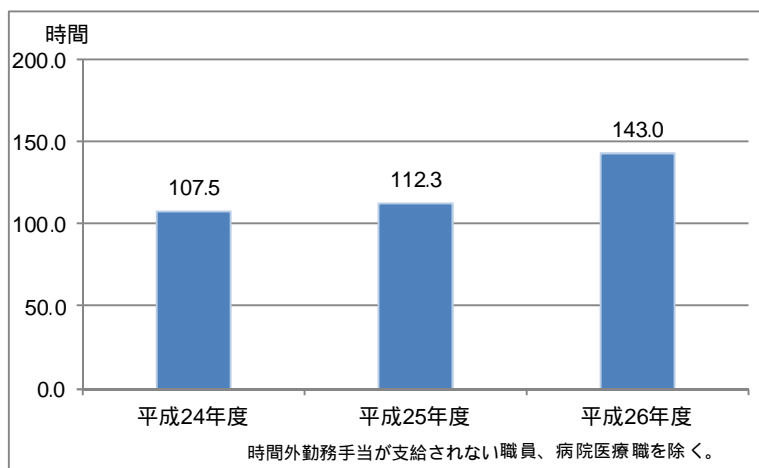
✓ 目標

- 年次休暇等の取得率 12日（平成31年度）（仕事と子育て両立サポートプラン）

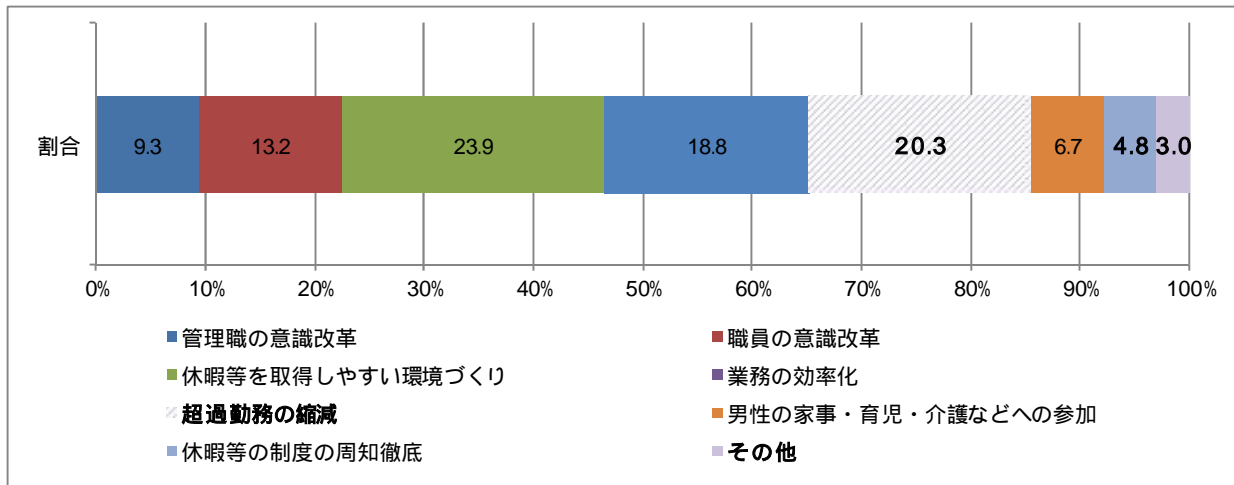
✓ 取組内容

- 仕事と子育て両立サポートプランの取組の推進
- 所属内における業務の優先順位付け、分担の見直し、効率化・業務改善の実施
- 超過勤務の縮減や効率的な業務遂行等の取組に対する評価手法の検討

（図7 超過勤務の状況（年間時間数））



(図8 職員アンケート結果 「仕事と家庭の両立をさらに進めていくためにはどのようにすればよいと思うか」)



女性職員活躍推進アクションプラン

～ すべての職員が輝き、地域の豊かさの創出を目指して ～

草加市女性活躍推進特定事業主行動計画

【前期計画（平成28年度～平成31年度）】

発行：草加市 総務部 職員課

〒340-8550 埼玉県草加市高砂一丁目1番1号

TEL:048-922-0151(代)
