

II

特 集

福島県 県庁内保育所の設置

概 要

県庁は県内でも最大規模の職員を抱える事業所であり、女性職員の割合も年々増加しており、女性の能力を引き出す上で子育てがハンディキャップになっているとすれば、県にとって大きな損失であると言えることから、子育てしやすい職場環境を整備し、職員の仕事と子育ての両立を支援するため、福島県の「特定事業主行動計画」である「福島県職員男女共同参画推進行動計画」に基づき、県庁敷地内に県職員等を対象とした保育所を設置している。このような取組は、全国でも非常に珍しいものである。



福島県庁内保育所「けやきの子」。庁舎から少し離れた静かな場所にある。

1. 設立経緯

平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」が策定されるなどの流れの中で、福島県においても、女性が安心して子どもを産み育てる環境づくりが課題となった。そうした動きを受け、平成 16 年 8 月に「福島県職員男女共同参画推進行動計画」を策定する際、庁内保育所の設置が検討課題の一つに挙げられたことにより、取組が開始された。

職員を対象としたアンケート調査や、人事や子育て支援等の担当者及び庁内有志職員からなる検討会の開催などを行った結果、職員が職場に近接した保育所を利用することにより、送迎の時間が大幅に短縮される、急な残業への柔軟な対応が可能となる、子どもに突発的な事態が生じた場合でも速やかに対応できる等の観点から、保育所の設置はきわめて

有効であるとされた。

さらに、県全体における男女共同参画を推進する観点からも、県庁において自ら庁内保育所を設置し、率先して子育て支援に取り組むことにより、県内へのアピールになるといふ利点があることから、モデル事業としての意味も含め、保育所の設置が決定された。

2. 運営主体

保育所設置当初は、県が職員の福利厚生団体である「財団法人福島県職員共助会」と連携し、運営を行っていた。しかし、地方職員共済組合定款の変更が行われ、保育所運営が共済組合の組合員のための福祉事業の一つと位置づけられたのを機に、平成19年4月から、地方職員共済組合福島県支部が運営を行っている。

※設置当初から共済組合による運営が想定されており、共済組合定款の変更は、福島県等による働きかけにより行われた。

なお、開設に当たっての初期投資としては、県が敷地内の施設（県有財産。もとは共済組合運営宿泊施設の職員寮だった建物）の一部を提供し、共助会がその改修費用を負担している。

3. 運営状況

児童数6名でスタートした後、質の高い保育が評価されたこともあり、現在は、定員30名に対し、ほぼ定員に近づきつつある。

保育料は、県内の平均値よりも多少高い程度であるが、運営は厳しく、毎年県及び共済組合からの持ち出しが生じている（後述「5. 今度の課題」参照）。

4. 工夫している点

○サポート体制の充実

保育所の運営に当たっては、職員自らがサポート体制をつくるため、庁内有志職員によるボランティア団体「けやきの子サポート隊」を結成し、「夏祭り」や「運動会」といった各種行事の事前準備や当日の進行補助などを行うとともに、保育所に併設した園庭の除草作業など施設環境整備も行っており、運営経費の節減に貢献している。

○送迎時の便宜供与

職員が子どもを送迎する際、自家用車を利用する場合、駐車場が必要となる。保育所をより利用しやすくするため、県庁内の駐車場の内、保育所に近い場所を提供している。

設置主体	県及び共助会
運営主体	共済組合福島県支部 (保育業者に委託)
種別	認可外保育施設
定員	30名（常時保育27名、一時保育3名）
保育日	月～金
保育時間	8：00～18：30（延長20：00）
対象者	原則県職員（一部県民に開放）
対象年齢	0歳～就学前まで



○共助会による保育サポート事業の実施

県職員全てが庁内保育所を利用できるわけではないことから、職員に対するサービスの公正性を確保することを目的として、共助会において保育サポート事業を実施している。

これは、職員が3歳未満の子を保育所等に預けている場合、月額3,000円の給付を行

うものである。もちろん、当該保育所以外の保育所を利用する場合においても、給付金は支給される。

5. 今後の課題

○独立採算への移行

「1. 設立経緯」でも述べたが、保育所の設置は、県が自ら保育所を設置し、男女共同参画や少子化対策に取り組む姿勢をアピールすることにより、県下の事業主等の取組を促す目的も担っている。当該趣旨に基づき、平成19年度から5年間は、県も運営費の一部負担を行うこととしているが、今後は独立採算で運営して行くことを目標としており、様々な取組を行っている（「4. 工夫している点」で述べた取組もその一部）。保育料についても、県内の他の保育施設とのバランス、利用者の声（アンケートを実施）などを勘案して、値上げ等を含めて検討している。

○共済組合員に対する公平・公正なサービスの提供

「4. 工夫している点」でも述べたが、運営主体である地方職員共済組合福島県支部に加入する組合員（県職員）は、保育所が設置されている庁舎にのみ勤務しているわけではない。福島市が県中央よりも遙かに北に位置していることもあり、全組合員が保育所を利用することは不可能である。しかし、各地域に保育所を開設するだけの需要は認められないことから、今後の動向を見極めながら、必要な対応を行う必要がある。

掲載頁：110

問合せ先：福島県総務部福利厚生室

Tel 024-521-7039



北九州市「女性活躍推進アクションプラン」の策定

概要

北九州市では、女性職員の登用状況が政令市でも最低レベルと、政策決定の場における女性の活躍は、これまでなかなか進んでこなかった。このような状況を受け、平成20年2月、「女性職員を育て、いきいきと活躍できる職場づくり」を実現すべく、市長を本部長とした「女性活躍推進！本部」を立ち上げた。そして、平成20年8月、女性職員の活躍を推進する際の基本計画となる「女性活躍推進アクションプラン」を策定し、現在、このプランのもと、戦略的な取組を進めている。



（「女性活躍推進！本部」開催風景）

1. 推進体制

当本部は、「女性活躍推進アクションプラン」を策定するため、市長自らが本部長となり、副市長、担当局長、総務課長等総勢21名で発足したものである。

本部では、職員アンケートの実施や役職の異なる男女職員からなるワーキンググループの設置等により、職員の意見を取り入れながら、約半年間に渡って議論・検討を重ね、プランをとりまとめた。

現在は、推進本部のメンバーを、全局区室の総務担当課長等を含む形に拡大しており、全庁的にアクションプランを推進するための体制を整えている。

「女性活躍推進！本部」構成員(39名)

本部長	市長
副本部長(2名)	副市長
総括部員(2名)	局長級
推進部員(34名)	課長級

「ワーキンググループ」構成員(9名)

顧問(1名)	副市長
座長	部長級
メンバー(7名)	係長級～課長級

なお、担当部課は、「人事部人材育成・女性活躍推進課」であり、女性職員の育成・登用を主な業務の一つとする部署を置く自治体は全国でも珍しい。

2. アクションプランの具体的内容

当該プランでは、到達水準を明らかにし、達成状況を検証・評価するため、11の指標について期限を定めて数値目標を設定しているが、特筆すべきなのは、単に目標とする数値を掲げただけではなく、女性が能力を発揮しにくい現状の背後にある課題を抽出し、その解決方策として総合的なアクションを盛り込み、積極的な取組によって着実に目標の達成を図ることとしている点である。

このうち、アクションとして提示されている取組の中で、特に注目すべきものとしては、管理・監督者の勤務評定等への女性活躍推進の視点の追加や、女性の役職者比率向上を目的として実施する昇任猶与制度などがある。



○ 管理監督者の勤務評定等への女性活躍推進の視点の追加

女性活躍を推進するためには、上司の意識と行動の改革を図ることが重要であるとして、勤務評定の「部下の指導育成」という項目に、その評価の着眼点の一つとして、女性の指導育成に関する視点を追加している。

これにより、管理監督職員に「女性活躍推進の視点」を意識付ける

ことができ、女性職員の指導・育成につながるものと考えている。

○ 昇任猶与制度

女性職員の登用にあって、男性職員に比べ、女性職員の昇進試験受験率が低いという問題がある。理由としては、昇進後の家庭と仕事の両立に対する不安を抱えている場合が多い。

そのため、係長職昇任選考の第1次選考合格後、子育て中など一定の事由がある場合には、第2次選考の受験を猶与できるものとした。

また、あわせて試験の出題範囲も見直し、受験者の負担の軽減も図っている。

※北九州市における係長試験の受験要件は、上級職で在職6年又は年齢33歳以上で在職2年であり、子育て期に重なる場合が多い。

詳細については、73頁及び北九州市HPを参照。

《[http://www.city.kitakyushu.jp/file/03010200/happyou/080821joseikatuyaku.pdf#search='北九州市 女性活躍推進本部'](http://www.city.kitakyushu.jp/file/03010200/happyou/080821joseikatuyaku.pdf#search='北九州市%20女性活躍推進本部')》

「女性活躍推進アクションプラン」(概要)

アクションプランの目的

「女性職員を育て、いきいきと活躍できる職場づくりを実現する」

アクションプランの重点

- 1 政策決定の場における活躍の推進
- 2 男女間の「育成」格差の是正
- 3 女性が能力を発揮しやすい職場風土づくり

【計画期間】

平成20年9月1日から平成30年8月31日までの10年間とし、2期に分けて見直し改善を行う。

【女性職員の現状】

女性職員の割合は32.2%
管理職に占める割合は6.2%
役職者に占める割合は12.1%

【課題】

17政令市中
最低レベル

係長試験の受験率は男性の
半分(33.1%)
合格率も男性の半分(2.6%)

受験率、合格率
ともに低い

【課題の整理】

・子育て期の職員への育成不足
・昇任支援が不足
・男女で業務経験に偏り
・男女で配置部署に違い

育成と登用

・経験不足からくる昇任不安
・育児・昇任等の情報が不足

不安の軽減

・女性自身のチャレンジに
対する支援不足
・上司・同僚の固定的意識
・女性自身の意識・意欲不足

意識改革・
組織風土

・昇任後の仕事と家庭の両立不安
・仕事と家庭の両立の負担
・男性への配慮不足
・残業削減に対する取り組み不足
・子育て支援制度等の取得啓発不足

ワーク・ライフ・
バランス

・女性活躍推進に向けた体制づくり

推進体制

4つの柱

方向性

目標達成のための29のアクション(5の再掲を含む)

1 計画的・意識的な人材育成と登用

(1)幹部登用を視野に入れた人材育成

- 1 2年次研修、中堅研修等でのキャリアプランの作成等、キャリア形成の意識付け
- 2 女性職員対象のキャリアアップ研修の実施
- 3 計画・政策立案業務や横断的調整業務の必要な部署への早期配置等、柔軟な異動の実施
- 4 女性が就いたことがない、又は就いたことが少ない職への配置
- 5 管理・監督者による職場での幅広い業務経験の付与
- 6 管理・監督者の勤務評定等への女性活躍推進の視点の追加(再掲)
- 7 育成を重視した子育て期職員の配置

(2)女性の役職者比率の向上

- 8 子育てなどがハンディキャップにならない昇任試験のあり方の検討
- 9 昇任猶予制度の導入の検討
- 10 係長試験・主任試験会場への託児所設置
- 11 メンター制度の検討・試行的実施(再掲)
- 12 職員のチャレンジを応援する情報サイトの作成・運営(再掲)

2 女性のチャレンジを応援する組織風土への改革

(1)女性の役割に対する固定的な考え方の払拭

- 13 管理・監督者の勤務評定等への女性活躍推進の視点の追加
- 14 管理・監督者向け研修の実施による意識改革
- 15 女性が就いたことがない、又は就いたことが少ない職への配置(再掲) 管理・監督者による職場での幅広い業務経験の付与(再掲)
- 16 職員への啓発活動の強化

(2)女性職員自身のチャレンジ

- 17 育児休業中の情報交換、復帰後の職場研修(OJT)実施の制度化
- 18 女性職員対象のキャリアアップ研修の実施(再掲)
- 19 メンター制度の検討・試行的実施
- 20 職員のチャレンジを応援する情報サイトの作成・運営

3 ワーク・ライフ・バランスの推進

(1)ワーク・ライフ・バランスの推進

- 21 時間外勤務削減計画の策定・実施
- 22 ワーク・ライフ・バランス研修の継続的な実施
- 23 どこでも安心して出産・子育てができる職場づくり
- 24 年休及び子育て等各種支援制度の取得推進に向けた啓発活動の実施

(2)北九州市職員の子育て支援プログラムの推進

- 25 子どもが生まれる予定の職員への情報提供の徹底
- 26 育児休業取得者の職場の体制整備
- 27 北九州市職員の子育て支援プログラムの見直し・改善

4 推進体制の確立

(1)全庁的な継続的取り組み

- 28 女性活躍推進の進捗状況把握、成果測定
- 29 女性活躍推進アクションプランの見直し、改善内容の検討

指標と目標値

登用に関する指標

女性役職者(係長級以上)比率
(10年後:20%)
女性管理職数(課長級以上、行政職)
(10年後:50人、8%)
係長試験受験率(10年後:65%)
係長試験合格者比率
(10年後:35%)

人材育成に関する指標

本庁に配置されている職員比率
(5年後:47%)

意識変化に関する指標

上司の意識変化の割合
・昇任へのチャレンジを上司に
応援されていると感じる
女性の比率 (5年後:70%)
・女性の部下に重要な仕事等を
任せている上司(課長級以上)
の比率 (5年後:100%)
昇任意欲を持つ女性の比率
(5年後:30%)

ワーク・ライフ・バランスに関する指標

時間外勤務削減率
(5年後:30%)
ワーク・ライフ・バランスが
とれていると感じる職員の比率
(5年後:85%)
男性の育児休業、部分休業
及び短時間勤務制度取得率
(5年後:8%)

3. プラン策定過程において工夫した点

○ トップ（市長）による内外へのアピール

組織のトップである市長が「現状を変える」と議会やマスコミに公言することによって、従来とは一線を画した本気の取組であることを内外に印象付けた。

○ データの活用

現状認識や課題集約の過程で議論となる項目について、統計資料や職員アンケートの結果等で客観的に現状把握し、データで示すことで、職員や関係者の納得を得る努力をした。

○ 議論や作業の過程を外部に公開

議論の過程や資料をできるだけ公開することにより、職員だけでなくマスコミ等を通して一般の関心も高まり、前向きな議論を推進することができた。

4. 今後の課題

○ 職員の意識改革

職員の意識改革を進めるため、プラン策定後、全課長級を対象にアクションプランの説明会を行い、管理職への啓発活動を進めているが、係長級や女性職員自身への働きかけについては、まだ弱いのが現状である。

そのため、今年度より、新任係長・課長研修、新規採用職員研修の場において、「性別によらない職員の育成」をテーマにしたカリキュラムを取り入れる等、全職層において取組みを推進できる仕組みを工夫しているところである。

○ ワーク・ライフ・バランスの推進

女性職員の活躍を推進するためには、仕事と家庭の調和のとれた働き方ができるような職場環境を整備することが重要である。しかしながら、今回のプランでは、ワーク・ライフ・バランスの推進に関しては、十分に施策を掲げられていない状況である。

そこで、平成 21 年度は、北九州市特定事業主行動計画「北九州市職員の子育て支援プログラム」の見直し時期に当たることから、子育て支援の視点を含め、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた具体的な取組みについて再度検討することとしている。

○ 「女性活躍推進アクションプラン」の着実な推進

アクションプランの計画期間は、平成 20 年 8 月から平成 30 年 8 月までと、10 年間という長期の計画期間となっている。そのため、この間、プランを風化させることなく着実に施策に取り組むためには、取組み施策や女性活躍の進捗状況を毎年把握、測定し、全職員に周知するとともに、必要に応じて見直しを行う等、推進体制を維持しながら随時フォローを行っていく必要がある。

掲載頁：73、107、108、157、158、162

問合せ先：北九州市総務市民局人事部

人材育成・女性活躍推進課

Tel 093-582-2209

女性活躍推進アクションプランの指標及び目標値

指 標		プラン 開始時	3 年後 (H23.8)	5 年後 (H25.8)	10 年後 (H30.8)	最終目標値 の説明	
						他市との比較	
(1) 登用に 関する指標 保育士を除く	役職者(係長級以上)に 占める女性の比率		12.1%	14%	16%	20%	10 年で 7 割増 政令市中 5 位 (H20 年度基準)
	女性管理職数 (課長級以上、行政職のみ)		26 人 (4.1%)	35 人	40 人	50 人 (8%)	10 年で 2 倍 政令市中 1 位 (H20 年度基準)
	女性の行政職係長試験 受験率		33.1%	50 %	55%	65%	10 年で 男女同比率
	行政職係長試験合格者に 占める女性の比率		9%	18%	21%	35%	10 年で 約 4 倍
(2) 人材育成に 関する指標	女性係員・主任のうち 本庁に配置されている 職員の比率		41.1%	45%	47%	—	5 年で 男女同比率
(3) 意識変化に 関する指標 (アンケート 実施により 測定)	上司の 意識変化	昇任へのチャレンジ を上司に応援さ れていると感じる 女性の比率	40.7%	55%	70%	—	5 年で 男女同比率
		女性の部下に 重要な仕事等を 任せている上司 (課長級以上)の比率	73.9%	90%	100%	—	5 年で 100%
	女性の 意識変化	課長級以上への 昇任意欲を持つ 女性の比率	8.4%	20%	30%	—	5 年で 男女同比率
(4) ワーク・ライフ・ バランスに 関する指標	時間外勤務削減率		-	17%	30%		5 年で 30%削減
	職員の 意識変化	ワーク・ライフ・ バランスが とれていると 感じる職員の比率	69.4%	75%	85%		5 年で 85% (男女平均)
	男性の育児休業、部分休業 及び短時間勤務制度取得率		1.6%	6%	8%		5 年で 5 倍

