

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

女性の活躍加速のための取組好事例集

～推進計画に基づく取組好事例編・特定事業主行動計画に基づく取組好事例編～

平成 30 年 3 月

【取組好事例集の目的・活用方法】

平成 28 年 4 月に「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「本法」という。）が完全施行されて以降、国・地方公共団体において事業主行動計画の策定や女性活躍情報の公表など、同法に基づく取組が進められてきたところです。また、地方公共団体においては推進計画の策定、協議会の設置が進められているところです。

今後は、国・地方公共団体における女性活躍推進の取組がより活性化するよう、各種計画に基づく取組を効果的に進めていく必要があります。また、取組を効果的に進めていくためには、その取組が各々の課題やニーズに対応しているのかを意識することが重要です。

この取組事例集では、「推進計画に基づく取組好事例編」と「特定事業主行動計画に基づく取組好事例編」の 2 編にわけて、課題やニーズに対応した取組事例を紹介していますので、是非参考にしてください。

【目次】

1. 推進計画に基づく取組好事例編

取組の分類及び掲載一覧

宮城県	3
山形県	5
京都府	7
福岡県	9
宮城県仙台市	11
茨城県日立市	13
神奈川県横浜市	15
石川県金沢市	17
石川県小松市	19
福岡県北九州市	21

2. 特定事業主行動計画に基づく取組好事例編

取組の分類及び掲載一覧

法務省	25
広島県	27
岐阜県飛騨市	29
大阪府千早赤阪村	31

～ 1. 推進計画に基づく取組好事例編～

取組の分類及び掲載一覧

■ 取組の分類

掲載に際しては、以下の観点により事例を分類（類型化）しています。

本法の基本原則	基本方針※第3部に示された「推進に関する施策」	類型化
女性への採用、昇進等の機会の積極的な提供等 (本法第2条1項)	<ul style="list-style-type: none"> 再就職支援 起業・創業支援 など 女性の参画が少ない分野での就業支援 キャリア教育等の推進 など 	①女性の「働くこと」に対する 総合的な支援 の取組 ②女性の 多様なキャリアデザイン を促進する取組
仕事と家庭の両立のための必要な環境整備 (本法第2条2項)	<ul style="list-style-type: none"> 長時間労働の是正・休暇の取得促進 仕事と家庭の両立支援に向けた子育てのための環境整備 など 	③ 働き方改革 の実践を促進する取組
本人の意思を尊重 (本法第2条3項)	<ul style="list-style-type: none"> 職場の風土改革に効果的な人事評価制度の検討 ハラスメントのない職場の実現 など 	④ 企業・男性の意識改革 を促進する取組

※基本方針…「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針について」(平成27年9月25日閣議決定)

■ 掲載一覧

※取組好事例集に掲載された取組のうち特徴的な取組を「●」、その他の取組を「○」、好事例集に掲載された取組の拠点を「★」で示している。

地方公共団体名	都道府県				市町村					
	宮城県	山形県	京都府	福岡県	宮城県仙台市	茨城県日立市	神奈川県横浜市	石川県金沢市	石川県小松市	福岡県北九州市
人口規模(人) (※)	B	C	B	A	C	E	B	E	E	D
掲載ページ	P3	P5	P7	P9	P11	P13	P15	P17	P19	P21
取組の分類	①女性の「働くこと」に対する 総合的な支援 の取組		●	●		●	○			●
	②女性の 多様なキャリアデザイン を促進する取組			○	○		●	●		
	③ 働き方改革 の実践を促進する取組	○	○	○	●	○			●	●
	④ 企業・男性の意識改革 を促進する取組	●				○		○	○	○
拠点	協議会			★			★	★	★	
	男女共同参画センター				★					

(※) 人口規模 500 万人以上「A」、人口 200 万人以上～500 万人未満「B」、100 万人以上～200 万人未満「C」、50 万人以上～100 万人未満「D」、50 万人未満「E」

企業や男性の意識変革を促す取組

自治体名	宮城県	職員規模(一般)	5,048名(平成29年現在)
人口規模	2,319,438名(平成29年現在)	担当部署	共同参画社会推進課
主な産業	農林水産業、製造業、商業	従事する職員数	6名(平成29年度)

1 取組の経緯

平成28年人口動態統計によると、宮城県の合計特殊出生率は1.34であり、全国値1.44を下回り全都道府県中45位という低い水準にあります。今後、少子高齢化の進行と総人口・労働力人口の減少により、社会を維持するためには、女性や高齢者など、あらゆる人たちが社会を支える役割を担っていかなくてはならないと考えています。

しかし、平成24年の就業構造基本調査によると、宮城県の女性の労働力率は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブが表れています。育児をしている女性の有業率は53.0%であり、隣県の山形県72.5%と比較しても低いことが分かります。また、県では、平成27年度に「宮城県女性の活躍促進に向けた企業等実態調査」を実施しており、これによると女性活躍の課題として、「女性従業員は家事・育児等の家庭生活のため配置や時間外労働に制約がある」という回答が企業・個人とも最も多くなっています。この結果から、「家事・育児」の担い手は「女性」であるという固定的性別役割分担意識が企業においても個人においても強く根付いているということが分かります。

こうした現状から、女性活躍推進の根幹部分となる「意識改革」を行うことが第一歩であると考え、企業においても個人においてもポジティブ・アクションを進めていこうと考えました。

2 「宮城県男女共同参画基本計画(第3次) (女性活躍推進法に基づく推進計画) 抜粋

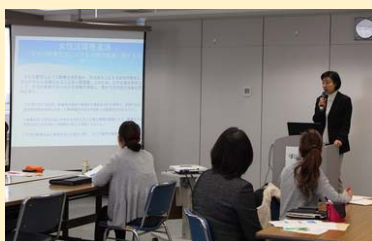
基本の柱	職場における男女共同参画の実現 - ポジティブ・アクションの推進 -
現状及び課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>出産・介護のために仕事を辞める女性は依然として少ない</u> ・ 少子・高齢化が進展する中、育児・介護休業等を取得し難い雰囲気がある ・ 一旦仕事を離れた女性への再チャレンジ支援や育児と就業を両立することができる職場環境の確立が必要
施策の方向	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場における均等な機会及び実質的な待遇の確保による女性の参画の促進 ・ ワーク・ライフ・バランスの推進
施策の項目	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>ポジティブ・アクション(女性の参画を促進する取組)の普及啓発及び情報提供</u> ・ 仕事と生活の調和及び働き方の見直しに関する意識啓発など

3 取組の内容

○職場における女性活躍推進の取組

【みやぎの女性活躍促進サポーター養成研修事業】

この事業では、女性活躍促進について「正しい知識」を得て、考えるきっかけとしていただくための「スタート研修」と、実際に具体的な取組を行っている企業から実例を学ぶ「アクション研修」の2つの研修を実施しています。これらの研修を受講した方々を「みやぎの女性活躍促進サポーター」と位置づけ、所属する各企業・団体等を通じ、意識改革や女性活躍促進の普及啓発、具体的な取組を行うきっかけづくりとしていただくこととしています。



研修での講義

「アクション研修」終了後には、交流会を開催し、講師への質問や参加者同士での情報交換の場としても活用しました。

【女性のチカラを活かす企業認証制度】

女性も男性も働きやすい職場づくりやワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を応援するために企業認証制度を導入しました。女性の登用・配置状況や仕事と家庭の両立支援などのチェック項目が記された「ポジティブ・アクション・シート」で自己採点し、一定の基準を満たした企業に対し認証をおこないます。認証を受けた企業は、入札参加登録審査でポイントが加算されるほか、中小企業融資制度で金利優遇が受けられるなどのメリットを得られます。

また、「ポジティブ・アクション・シート」全

20項目中、17項目以上該当となった企業を「ゴールド認証企業」とし、一般認証企業とは別に、県のホームページの専用サイトや「取組事例集」を作成し、学生向けセミナー等で配布するなどして、企業名や取組の紹介を行っています。

さらに、「いきいき男女・にこにこ子育て応援企業」知事表彰において「男性のワーク・ライフ・バランス推進部門」の特別賞を設け企業表彰するほか、男性の理解を深める講演会やワークショップを開催しています。

○ワーク・ライフ・バランスの推進

【イクボスの普及推進】

子育てや介護などにより時間的な制約を持つ社員が増えてきている中、これまで以上に管理職の意識改革が求められています。共に働く部下のワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、みずからも仕事と私生活を楽しむことができる上司「イクボス」を育てていこうとする企業・団体のネットワーク「みやぎイクボス同盟」の設立を呼びかけ、働きやすい職場づくりを進めています。

4 取組の効果

これらの取組を通して、女性活躍推進について正しく理解していただいたほか、職場における女性の参画の促進や、ワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティなどの理解や意識が向上していると考えています。

5 取組の課題や展望

県内の女性活躍推進について、大手企業が多い都市部の企業等とそれ以外の地域の企業等では研修会の参加者などに温度差がみられました。

地域ごとに女性活躍相談窓口のモデル事業を実施し、地域のニーズを把握・分析するなど、各地域における課題や進め方を検証していこうと考えています。

働く意欲があるけれど、子育てしながら働くことに不安のある女性をターゲットにしたワンストップサポート体制

自治体名	山形県	職員規模	18,125名（平成29年現在）
人口規模	1,118,468名（平成29年現在）	担当部署	若者活躍・男女共同参画課
主な産業	農業、製造業（電子部品回路等）	従事する職員数	6名（平成29年度）

1 取組に至る経緯

本県における女性の労働力率は、年齢階層別にみると、「25～29歳」と「45～49歳」を左右のピークとし、「30～34歳」を底とするM字カーブを描いているものの、底となる労働力率は80.2%で、全国を10.8ポイント上回っています。（H22国勢調査）

しかし、依然として、働き続けたいと思いつながら、妊娠・出産・子育てを理由に離職する人もいます。そのため、離職した女性の再就業に向け、県と山形労働局の一体的実施事業として、仕事と子育てのワンストップ支援窓口を運営し、再就業をめざす女性一人ひとりのニーズに応じた総合的な支援を行うことにしました。

2 「山形県男女共同参画計画」（女性活躍推進法に基づく推進計画）（抜粋）

基本の柱	共にいきいきと働くことができる環境づくり
現状と課題	働き続けたいと思いつながら、妊娠・出産・子育てを理由に離職する人がいる
目指す姿	子育てや介護など、人生のライフステージに応じて、多様で柔軟な働き方が選択できる社会
施策の方向	多様な分野での女性の活躍（ウーマノミクス）の推進

主な施策

- ・これまで女性の進出が少なかった分野への職域拡大に向けた取組みの促進
- ・女性の再就業支援
- ・女性の起業に対する支援の拡充
- ・多様な働き方の実現に向けた取組みの推進

3 取組の内容

○女性の再就職支援

【マザーズジョブサポートセンター運営事業】

- ①「マザーズジョブサポート山形」
（平成26年9月開設 山形市）
- ②「マザーズジョブサポート庄内」
（平成29年10月開設 酒田市）

女性の再就業に向けて、仕事と子育てのワンストップ支援窓口を運営し、再就業をめざす女性一人ひとりのニーズに応じた総合的な支援を、県と山形労働局が連携して実施しています。

◆相談員の配置による相談対応

「子育てしながら働きたい」、「仕事と子育ての両立ができるか不安」という女性に対して、「マザーズ・コンシェルジュコーナー」と「マザーズコーナー」という2つの相談窓口で総合的なサポートを実施しています。



相談対応の場

【マザーズ・コンシェルジュコーナー（県）】

仕事を始めようとするときの不安、仕事と育児・家事との両立に関する悩み、子どもの預け先のことなどの相談を受け付けています。これから就職活動する方々の最初の一步をサポートしています。

【マザーズコーナー（国）】

就職活動の方法や職業相談、職業紹介など就職全般に関するサポートをしています。

◆各種セミナーの開催

- ・自分に合った働き方、仕事と子育ての両立に関する講座
- ・パソコンスキルチェック講座
- ・応募書類の作り方
- ・面接の受け方
- ・職場見学会（マザーズジョブサポート山形のみ実施） 等

◆保育ルームの運営

相談中やセミナーへの参加時、就職面接時などに託児を行います。

◆マザーズ就職フェアの開催

製造、医療、銀行等様々な業種の相談ブースを設置。保育ルームでの託児の他、お子さんと一緒に参加できるよう会場内にも見守り託児スペースを設置しています。（マザーズジョブサポート山形のみ実施）

◆出張相談・セミナーの開催

県内6か所のハローワーク等において、見守り託児付の出張相談・セミナーを開催しています。

◆スーツ等の貸出

就職面接用のスーツやバッグ、靴の貸出を行っています。

【山形いきいき子育て応援企業総合支援事業】

「女性の活躍推進」や「仕事と家庭の両立支援」に取り組む企業を、「山形いきいき子育て応援企業」として県が登録・認定します。登録・認定企業へのサポートとして、要件を満たす企業に奨励金を交付しており、その一つとして、小学校就学前の子どもがいる女性を正社員として雇用した企業等への奨励金を交付し、女性の再就職を支援しています。

4 取組の効果

こうした女性の再就職支援に向けた取組により、子育てと仕事の両立等に対する悩みの解消や、働く意欲のある女性の就職へと着実に結びついています。

5 取組の課題や展望

平成26年度に県が実施した「ワーク・ライフ・バランスおよび男女共同参画に関する県民意識調査」によると、女性が働き続けるために必要なことについて、「出産・育児・介護に関しての職場の理解」（38.4%）や「男性の家事分担等、家族の理解と協力」（32.5%）と回答している人が多くいることが分かりました。

今後は再就職支援に加え、職場の理解促進や女性に偏った家事・育児・介護負担の是正などを行う必要があります。

オール京都体制で進める 多様な人材が持てる力を最大限発揮できる環境を整備

自治体名	京都府	職員規模	22,546名（平成29年現在）
人口規模	2,569,410名（平成29年現在）	担当部署	府民生活部男女共同参画課
主な産業	製造業、教育学習支援・サービス業	従事する職員数	5名（平成29年度）

1 取組に至る経緯

京都府は、ものづくりを始めとする伝統産業から世界的なハイテク産業、さらにはおもてなしの心に根づく幅広いサービス産業など、あらゆる産業が共存しています。多様な消費者ニーズに応え、さらに高付加価値を創出するためには、多様な人材が持てる力を最大限発揮できる環境を整備することが重要であると考えています。

しかし、平成24年就業構造基本調査によると、就業を希望する女性のうち無業者の割合は16.0%で全国平均（14.8%）を上回っており、就業を希望しながら就業していない女性が、その力を十分に活かせていない現状があります。また、京都府は人口一人当たりの大学・短期大学数及び学生数がいずれも全国第1位の「大学のまち・学生のまち」とともに、女子の大学等進学率も東京に次いで全国第2位（平成27年度学校基本調査）となっています。今後、地域が活力を維持し持続的な成長を続けていくためには、こうした女性の力を最大限に活かすための積極的な取組が重要であると考えています。

こうした状況をふまえ、経済団体等と行政が連携して女性活躍の推進を図る体制を整備するとともに、働きたいという希望を持ちながらも働くことができない女性や職場でのステップアップを希望する女性がその思いを叶え、ひいては、男女が共に多様な生き方・働き方を実現することにより、ゆとりがあり、豊かで活力にあふれ、「生産性が高く持続可能なまち・京都」を目指して様々な取組を行ってきました。

2 「京都女性活躍応援計画」（抜粋） （女性活躍推進法に基づく推進計画）

基本の柱	「生産性が高く持続可能なまち・京都」を目指す
行動宣言	積極的な人材発掘・能力開発登用等の推進
現状と課題	<ul style="list-style-type: none"> ・就業を希望する女性のうち無業者の割合（16.0%）は、全国平均（14.8%）を上回っており、<u>就業を希望しながら就業していない女性の力を十分に活かせていない状況</u>（平成24年就業構造基本調査） ・京都が活力を維持し、持続的な成長を続けていくためには、<u>女性の力を最大限に活かすための積極的な取組が重要</u>
主な施策	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>企業を超えたステップアップのための研修</u> ・<u>就職・再就職を望む女性への就職支援サービスの提供</u> ・<u>企業を超えた女性社員間のネットワークづくりを支援</u>など

3 取組の内容

○経済団体等との連携

【輝く女性応援京都会議、京都ウィメンズベース】

古から幾多の女性が活躍してきた京都において、地域創生に向けて更なる女性活躍が求められています。平成27年3月に、経済団体等と行政とが連携して「輝く女性応援京都会議」という名称の協議会を設立しました。この協議会のアクションプランとして策定された「京都女性活躍応援計画」は、京都府及び京都市の推進計画として位置付けられています。また、この協議会の事務局機能を統合する形で、平成28年8月に女性活躍推進拠点として、オール京都体制で取組を推進する「京都ウィメンズベース」を開設しました。

○積極的な人材発掘・能力開発登用等の推進

【マザーズジョブカフェ】

女性一人ひとりのニーズに応じて、子育てと就業をワンストップで支援する体制として、平成22年8月に「マザーズジョブカフェ」を設置しました。再就職支援、ひとり親自立支援、職業相談・職業紹介の各コーナーを設けているほか、各種フェア等のイベントを開催しており、平成28年度の延べ利用者数は25,013名となっています。

【企業の事業主行動計画の策定支援】

社会保険労務士などの様々な分野の専門家らによる「女性活躍・WLB企業応援チーム」が、企業を訪問し、事業主行動計画の策定及び実行や「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス推進企業認証の取得についてサポートを行っています。

【京都ウィメンズベースアカデミー】

平成29年に、企業や労働者が女性活躍推進のための研修、交流、政策立案・実践を行う場として、「京都ウィメンズアカデミー」開設しました。ここでは、女性社員間の企業の枠を超えたメンター（先輩×メンティ（後輩）関係の構築やネットワークづくりの

ためのランチ交流会を開催しました。また、府内の女子高校生に向けた理工系女子を応援するプログラムとして女子高校生対象の「フューチャーフォーラム」を実施しました。さらに、企業における女性活躍推進に向けた新たな課題の解決のための検討チームとして「京都ウィメンズベースラボ」を立ち上げ、在宅勤務制度の導入や労働生産性による人事評価制度の構築等テーマに検討を進めるなど、「働き方改革」の推進による環境づくりを行っています。



フューチャーフォーラムの様子

○起業・創業の推進

【女性起業家の顕彰、事業ブラッシュアップ及びネットワーク構築支援】

新たなビジネスにチャレンジする輝く女性の顕彰、事業化の支援、販路拡大及びロールモデル・取引先・女性起業家同士等のネットワーク構築の支援など、地域創生を担う女性起業家の育成を支援しています。

4 取組の効果

企業の中に女性が働きやすい職場づくりに対する意識が醸成され、このような活動に社員を参加させる企業が増えたことで、企業の枠を超えた女性社員や起業家同士のネットワークが広がっています。

5 取組の課題や展望

京都府内全域に女性活躍推進に対する理解を浸透させるため、今後は、輝く女性応援京都会議と自治体との共催による研修・セミナー等を開催し、オール京都体制の充実を進めていこうと考えています。

女性が働きやすさの観点から職場環境・作業環境を見直す

自治体名	福岡県	職員規模	39,836名(平成28年現在)
人口規模	5,126,389名(平成28年現在)	担当部署	人づくり・県民生活部 男女共同参画推進課
主な産業	農業、製造業、サービス業	従事する職員数	10名(平成29年度)

1 取組に至る経緯

働く女性の約5割が出産や子育てを機に離職し、女性の就業が難しい中、職場でキャリアや経験を積み、管理職となって能力を発揮できる女性は少数にとどまっています。男性を中心とした長時間労働や固定的性別役割分担意識などが改善されなければ、女性が就業を継続し、管理職等となって能力を発揮していくことはできません。特に、福岡県は若い世代から女性の人口が男性を上回っていることから、女性の力を発揮できる環境づくりが一層重要になっています。

また、県では、女性がこれまで培ってきた生活者の視点から、新しい価値を創造して新たな商品・サービスを作り出していくことは女性自身の生活や自己実現のためだけでなく、経済の活性化の為に必要であると考えています。また、農林水産業、商工業などの自営業において、女性は重要な担い手であり、各産業の発展には女性の能力を発揮した経営への参画を促進していく必要があると考えています。

以上のことから、県では働く場における女性の活躍を促進するため、女性の就業継続の促進や男女の働き方の見直し、農林水産業等における女性の経営参画の促進等に取り組んでいます。

2 「第4次福岡県男女共同参画計画」(女性活躍推進法に基づく推進計画)(抜粋)

基本の柱	働く場における女性の活躍促進
現状・課題	<ul style="list-style-type: none"> ・男性を中心とした長時間労働の改善や男女ともに家庭との両立を可能とする職場づくりが重要 ・農林水産業、商工業などの自営業において、女性は重要な担い手 ・各産業の発展には女性の能力を発揮した経営への参画を促進していくことが必要
目指す姿	<ul style="list-style-type: none"> ・男女がともに個性と能力を発揮できる豊かで活力ある社会 ・性別にかかわらず、人権が尊重され、安心して暮らすことができる社会 ・仕事と生活の両立を実現し、女性がいきいきと活躍する社会
施策の方向	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用の場における男女共同参画の推進 ・女性のニーズに応じた就業の促進
主な施策	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の就業継続の促進及び男女の働き方の見直し ・農林水産業・商工等の自営業における女性の経営参画の促進 <p>など</p>

3 取組の内容

○企業における女性の活躍推進

【中小企業への実務専門家派遣事業】

県内の中小企業に実務専門家（社会保険労務士、中小企業診断士）を派遣し、女性が管理職にならない、長時間労働が慢性化していて業務効率が悪い等といった、企業が現在抱えている課題について、女性の活躍推進の観点からの解決を支援する取組を実施しています。

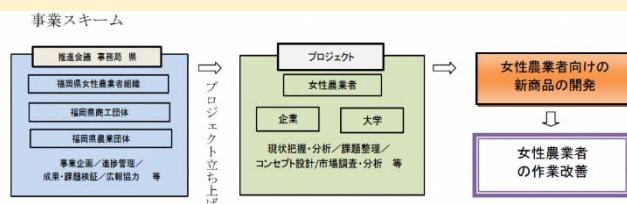
【企業における女性の活躍推進補助金】

県内の経済団体、業界団体等が業界や分野固有の課題解決のために行う、女性の活躍推進の先駆的な取組を支援し、広く県内の中小企業へ普及させ女性の活躍を推進するため、補助金を交付しています。交付対象となった取組としては、長時間労働が理由で女性に敬遠されがちな業界において、企業における働き方改革によるワークライフバランスの推進に資するセミナーの開催等があります。

○女性農業者の活躍促進対策

【女性がいいきいと働く環境整備事業】

女性農業者や女子大学生の意見と企業のノウハウを結びつける場をつくり、女性が使いやすい商品開発に向けた課題整理、コンセプト検討を実施するなど、連携して女性農業者のニーズに応える新商品の開発を行い、農作業の環境改善に努めることで、女性が働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。



<個別プロジェクト>

企業ごとに女性農業者及び大学生を加えた個別

プロジェクトチームをつくって検討しています。

- ①ちくし号農機製作所（宇美町）：野菜・果実洗浄機
- ②キセキ九州 福岡（筑前町）：耕うん機
- ③藤本コーポレーション（北九州市）：靴下
- ④エージ―企画 農作業服専門店のらぎや（福岡市）：農作業着

<推進体制>

事業の円滑な推進を図るため、商工団体、農業団体、女性農業従事者等からなる組織をつくり、実施状況の報告、情報交換、事業推進方法の検討、成果・課題の検証等を行っています。



報告や情報交換



商品の発表

4 取組の効果

女性の活躍推進の観点から企業の取組を促進することで、働き方の見直しや意識改革及び女性の就業継続や登用推進に繋げることができます。

また、女性農業者の働く環境を整備し、活躍を促進することで女性の労働への評価を高め、自営業における女性の経営参画を進めることができます。

5 取組の課題や展望

本県では引き続き、男女の働き方の見直しや女性の就業継続等の重要性について、企業等の理解を深め、働く場における女性の活躍促進に取り組んでいます。また、農林水産業、商工業など各産業の発展にとって女性の活躍は重要です。今後も女性が働きやすい職場環境づくりを進め、自営業における女性の経営参画を促進していきます。

- 女性の「働くこと」に対する総合的な支援の取組、○働き方改革の実践を促進する取組、○企業・男性の意識改革を促進する取組、★男女共同参画センター

仙台市男女共同参画推進センターを拠点として 女性活躍に向けた取組を推進

自治体名	宮城県仙台市	職員規模	4,354名（平成29年4月現在）
人口規模	1,053,517（平成29年現在）	担当部署	市民局 男女共同参画課
主な産業	建設・教育学習支援業、商業	従事する職員数	5名（平成29年4月現在）

1 取組に至る経緯

仙台市では、男女共同参画基本法（平成11年）が施行される以前から、女性に関する問題や男女共同参画に取り組んできました。昭和62年には「仙台市婦人文化センター（エル・パーク仙台）」を開設し、女性相談、情報提供、市民活動支援等を実施し、女性の自立と社会参画を促進させる取組を拡充しました。また、男女平等施策の総合的な推進を図るために、平成13年には財団法人せんだい男女共同参画財団を設立し、市民や企業との連携による事業の充実を図り、平成15年には、市民・事業者との協働により、男女平等のまちを目指し制定した「仙台市男女共同推進条例」を公布するとともに、2館目の拠点施設として「エル・ソーラ仙台」を開設しました。

一方で、仙台市の女性活躍の現状においては、女性管理職比率が全国平均や他の政令指令都市と比較して著しく低いという課題があります。また、平成23年に発生した東日本大震災以降にも、避難所において女性が声を上げにくい、女性の意見が反映されにくいなどの課題が顕在化し、男女共同参画社会の実現は道半ばであること、平素から様々な活動にもっと男女共同参画の視点を取り入れていくことの必要性をあらためて認識する契機となりました。

こうした状況を踏まえて、「エル・パーク仙台」と「エル・ソーラ仙台」の2館（指定管理者：公益財団法人せんだい男女共同参画財団）を女性活躍推進施策の実施拠点として位置付け、女性のリーダーシップ育成に向けた様々な取組を行っています。

2 「仙台市働く女性の活躍推進計画」（女性活躍推進法に基づく推進計画）（抜粋）

計画の柱	<ul style="list-style-type: none"> ・政策・方針決定過程への女性の参画 ・男女が共にいきいきと働ける労働環境づくり など
重点的な課題	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>企業における女性登用に向けた啓発と支援の拡充</u> ・働く女性の活躍や多様な働き方への支援 など
施策の方向	<ul style="list-style-type: none"> ・企業等における方針の立案や意思決定の場への女性の参画を促進する ・働く女性の能力発揮に向けた取り組みを支援する ・働く男女のための相談事業を実施する など
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・企業に対するワーク・ライフ・バランス及び女性活躍推進の広報・啓発 ・<u>企業における女性人材育成に係る支援</u> ・<u>働く女性向けセミナー・交流会の開催</u> など

- 女性の「働くこと」に対する総合的な支援の取組、○働き方改革の実践を促進する取組、
○企業・男性の意識改革を促進する取組、★男女共同参画センター

3 取組の内容

○企業における女性登用に向けた啓発と支援 【企業の未来プロジェクト】

平成 27 年度から、企業の女性活躍推進を様々なコンテンツで具体的にサポートするプロジェクトをスタートしました。

このコンテンツの大きな柱である「仙台女性リーダー・トレーニング・プログラム」では、将来、管理職としての活躍を期待される女性たちが、研修と実践を重ねながら、リーダーに求められるスキルを磨き、自信を高めています。開始から 2 年（平成 28 年度）で 45 名の人材を輩出し、修了生たちはそれぞれの企業でリーダーシップを発揮しています。平成 29 年度は 22 名が参加し、5 月から 12 月までの全 9 日間約 40 時間の研修が実施され、その中で、オプション企画として受講生と修了生との交流会を開催し、受講年度を越えたネットワークを形成する場を提供しました。（平成 29 年 5 月～12 月エル・パーク仙台、エル・ソーラ仙台等で開催しました。）



修了式における成果報告の様子

【企業向け女性活躍推進セミナー】

企業の経営者、管理職、人事労務担当等を対象に、「人財を得る・活かす・根付かせる」をテーマとした女性活躍推進セミナーを開催しました。セミナーは 2 部構成となっており、第 1 部では、地元企業における先行事例の紹介を、第 2 部では、実務に役立つ働き方改革の具体的な手法について考えるワー

クショップを開催しました。（平成 29 年 10 月エル・パーク仙台にて開催しました。）

【働く女性向けセミナー・交流会】

女性のキャリアアップと業種を越えたネットワークづくりの支援を目的に、就労している女性約 100 人を対象にトークセッションと交流会を開催しました。

女性管理職比率が他都市と比べて低い仙台市では、身近にロールモデルとなる存在が少ないことから、働く女性同士のネットワークを広げることで「未来のわたし」を思い描くきっかけとなる機会を提供しました。（平成 29 年 7 月エル・パーク仙台にて開催しました。）

4 取組の効果

働く女性や企業を対象として開催している各種講座や交流会を通じて、企業や業種の枠を越えたネットワークを構築することにより、働く女性の意欲の向上や、企業の意識改革に繋がっていると考えています。企業内においても、女性管理職の割合を増やそうという機運も生じており、各企業の特徴を活かした様々な取組が展開されています。

5 取組の課題や展望

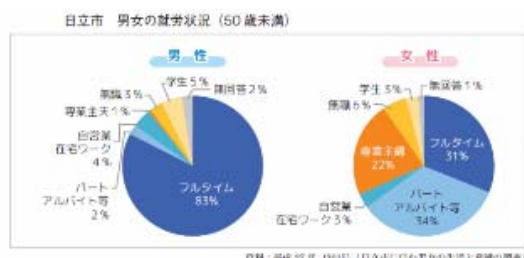
今後も、希望する全ての女性が職業生活において活躍できるよう、就業継続や再就職への支援、働く女性の能力開発の機会の提供およびネットワークづくり等を進め、働く場において女性が能力を発揮できる環境づくりを推進していくことが必要であると考えています。引き続き、（公財）せんだい男女共同参画財団等と連携し、実効性ある取組を進めていきます。

女性の人材育成を通じて新しいキャリアへの意識の向上を目指す

自治体名	茨城県日立市	職員規模	1,377名（平成29年現在）
人口規模	183,546名（平成29年現在）	担当部署	生活環境部女性青少年課
主な産業	工業	従事する職員数	2名（平成29年度）

1 取組に至る経緯

日立市では定期的に男女の市民意識調査を実施しています。平成27年に実施した調査では、女性の就労に関する考え方について、「子どもができたらかやめ、大きくなったら再び職業を持つほうがよい」と考える女性が4割以上と最も多いことが分かりました。一方、再就職においては多くがパート・アルバイト等の非正規雇用労働者となっており（下図参照）、女性の能力が十分に発揮されているとは言えない状況にあります。起業を含めた女性の就業支援を強化するなど、様々な分野で主体的に参画する人材を育成していく必要があると考えています。



このような状況を受け、第3次ひたち男女共同参画計画を策定（平成29年3月）する中で、「女性の人材育成」を重点的に取り組む課題のひとつに位置づけました。再就職や起業、地域活動へのチャレンジを後押しすることにより、女性の活躍に向けた意識を高めるとともに、働く場や地域においてリーダーとして活躍できる人材を育成していくと考えました。

2 「第3次ひたち男女共同参画計画」(女性活躍推進法に基づく推進計画) (抜粋)

基本の柱	あらゆる分野における女性の活躍推進
重点課題	<u>女性の人材育成</u> (女性が自立してその個性と能力を発揮していく意識を高め、支援する働きかけが必要)
施策の方向	・女性の意識向上 ・女性の就業支援
主な施策	・ <u>女性の人材養成講座</u> ・就業支援講座 ・女性のための創業塾 ・ <u>潜在保育士就業支援講座</u> ・ <u>女性の就業専門資格取得等支援</u> など

3 取組の内容

○女性の就業支援

【潜在保育士就業支援講座】

保育士資格を持っているが、保育士として働いていない人、いわゆる潜在保育士の数は全国で70万人以上いると言われていています。日立市では、保育士不足が待機児童の発生につながっているという現状を受け、保育士資格を持っているけれども現場を離れている人、保育士として働いたことのない人などを対象に、保育士として就職するための準備講座を開催し、保育士本人の就業支援とともに、待機児

●女性の多様なキャリアデザインを促進する取組、○女性の「働くこと」に対する総合的な支援の取組

童の解消による、働く子育て世代の支援につながる取組を実施しています。

平成 29 年度には、研修会 3 日間（全 8 講座）、保育園実習 2 日間のほか、民間の保育園・認定こども園協力のもと、保育園見学会や就職相談会を開催しました。研修会では、茨城キリスト教大学等から講師を招いて「最新の保育事情」や「栄養管理と食育」、「発達心理学」等の講座のほか、現職の保育士を交えた情報交換会を実施しました。

【女性の就業専門資格取得等の補助】

出産・育児・介護などのために離職した女性や就業したことの無い女性の就業を支援するため、就業に役立つ資格を取得する際の経費の一部を補助する取組を実施しています。

資格取得補助は、簿記検定、介護職員初任者研修、介護福祉士、保育士、登録販売士など女性に人気の資格のほか、宅地建物取引士や大型自動車免許など、女性が少ない分野の資格も対象としています。また、幼稚園教諭免許更新補助として、幼稚園教諭免許を持っているけれど、幼稚園教員や保育士として就労していない女性で、認定こども園や幼稚園に就職するために教員免許の更新をする必要がある人を対象とした補助を実施しています。

○女性のキャリア意識向上

【女性の人材育成講座】

女性がキャリアアップするための知識、意識、ライフプランの考え方などを学ぶほか、就業や起業をする意欲を向上させる講座や、様々な分野で活躍している女性の体験を学ぶロールモデル講座などを、毎年 3 回程度開催しています。

これらの講座を通して、女性の資質向上、就業やキャリアアップへの意識向上を支援しています。

＜平成 29 年度実施内容＞

第 1 回（7 月開催）

テーマ：「自分らしく働きたい女子必見！知って得するマナーレッスン」

第 2 回（10 月開催）

テーマ：「自分の魅力を 120%引き出す 女性のための対人スキルアップセミナー」

第 3 回（3 月開催）

テーマ：「一人で頑張らない！仕事・家事・子育てがゲンと楽しくなる暮らしスッキリ整理収納術」



講座の様子（平成 29 年度第 1 回、第 2 回）

4 取組の効果

第 3 次ひたち男女共同参画計画において、重点課題として位置付けられた「女性の人材育成」に向けて、講座や資格取得補助など様々な形で取り組んできました。講座参加者や資格取得者も徐々に増えており、これらの取組が、女性が多様な場面で活躍するきっかけにつながってきています。

5 取組の課題や展望

これまで実施してきた取組を、より効果的なものにするため、講座受講者にアンケート調査を実施し、講座の効果や期待される内容、実施方法などを検証するほか、定期的に行っている市民意識調査の結果等から効果の検証を行っていきたいと考えています。

女性の市内企業での就業（「職住近接」）の増加に向けた働きやすい環境づくり

自治体名	神奈川県横浜市	職員規模（一般）	14,757名（平成29年現在）
人口規模	3,735,843名（平成29年現在）	担当部署	政策局男女共同参画推進課
主な産業	医療福祉・IT産業、商業	従事する職員数	9名（平成29年度）

1 取組に至る経緯

人口や就業者数が減少傾向にあるとともに高齢化率が上昇するなか、女性の経済活動への参画が横浜市の経済活力や地域活力の維持のための重要なカギになるといえます。

しかし、女性の労働力率や女性の管理職割合については他の都市と比べて低く、女性の経済活動への参画は十分ではありません。市が実施した「女性の就業ニーズ調査」（平成26年度）によると、結婚・出産等を機に7割の女性が離職しており、全国（6割程度）と比較して高い割合になっています。離職に至る原因の一つとして、市外へ勤務する女性の比率が多いために通勤時間を含んだ長時間に及ぶ労働条件の問題があります。30歳代までは正規雇用で活躍し、出産等のライフイベントを契機に離職して専業主婦となる傾向があるものと考えられ、いわゆるM字カーブの谷が深いという特徴につながっています。ただし、働いていない女性のうち9割が就労を希望していることや、他の都市と比較して大学卒や大学院卒の女性の割合が多いにもかかわらず大学卒以上の女性の有業率が低い（国勢調査「平成22年」）ことから、女性の経済活動への参画について、大きなポテンシャルがあると考えられます。

こうした状況をふまえ、女性の経済活動への参画を加速するため、女性の市内企業での就業（「職住近接」）の増加に向けた働きやすい環境づくりに取り組む必要があると考えています。「職住近接」は

通勤負担の軽減によるワーク・ライフ・バランスの実現につながり、また、市内企業に勤める女性は管理職割合が高い傾向にあることから、市内企業の女性就業を増やすことは女性管理職比率の増加につながる可能性もあります。

2 「横浜市第4次男女共同参画行動計画」（女性活躍推進法に基づく推進計画）（抜粋）

あるべき姿	誰もが安心と成長を実現できる日本一女性が働きやすい、働きがいのある都市
現状と課題	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>経済活動への参画の余地のある女性が多く、潜在化している</u> ・<u>市内企業における女性雇用促進に向けた働きやすい職場づくりと起業など多様な働き方の促進が必要</u>
取組分野	あらゆる分野における女性の活躍
重要施策	働きたい・働き続けたい女性への就業等支援
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・市内企業及び市役所における「<u>女性管理職30%</u>」に向けた加速化 ・<u>インセンティブの付与等による企業への取組支援</u> ・<u>女性の就労支援とキャリア形成やネットワークづくりの推進</u> ・女性の起業と起業後の成長支援など

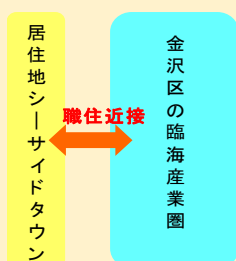
3 取組の内容

○「働きたい・働き続けたい女性への就業等支援」

女性の市内企業での就業促進に向けて、女性に対しては様々なキャリアを提案し、企業に対しては女性雇用や登用のメリットを伝えるとともに、インセンティブ等を付与し、雇用機会の拡大を図っています。

【地域限定主婦層就労支援事業「ココチャレ！」】

- ・就労希望を持つ「地域の主婦層」と人材確保を課題としている「地元中小企業」を結びつける機会を創出する取組をしています。
- ・具体的には、居住地域と中小企業が集積するエリアが近接する金沢臨海部をモデル地域として、企業見学会や企業の経営者・人事担当者と主婦層との懇談会等を行い、就労を考えている主婦層と、女性の雇用や登用を進めたい企業が交流し、双方を知る機会を創出しています。



【インセンティブ付与等による企業への取組支援】

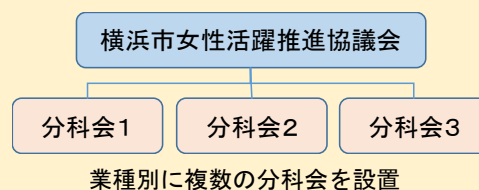
女性の能力を活かし、男女ともに働きやすい職場環境づくりを進める市内企業を「よこはまグッドバランス賞」として認定・表彰しています。さらに、女性の活躍推進に取り組む企業に対して、公共調達の受注機会増大を図っています。また、市内の大学において学生を対象に、「よこはまグッドバランス賞」に認定された企業の企業説明会等を実施しています。

○「関係機関・団体との連携強化」

【横浜市女性活躍推進協議会】

平成 28 年 4 月に、市内の経済団体を中心に関係機関や有識者が集まり、横浜市女性活躍推進協議会を設立しました。女性活躍によって“企業が変わり、横浜が変わり、社会が変わる”という考えのもと、女性活躍推進の課題に向けて連携を強化しています。協議会の主な活動としては、①情報共有、②市内企業や地域への広報・PR、③課題解決に向けた具体的検討を行っています。

平成 29 年度の活動の一つとして、業界別の分科会である建設業界分科会を設置し、市内建設関連企業 10 社の社員により、建設業界で働く女性（建築女子）の視点で業界の魅力を伝えるためのパンフレットの作成などを行いました。



4 取組の効果

「地域限定主婦層就労支援事業」は、「職住接近」の推進モデルとして、他の地域への展開が期待できます。また、「よこはまグッドバランス賞」に認定された企業数は、年々増加しており、働きやすい職場であることが認知されることで、採用に際して応募数が増えるなどの効果が出ています。

5 取組の課題や展望

横浜市では市内中小企業への就職や継続就業支援を行い、より多くの女性が「職住近接」で働けるよう取り組んできました。今後は、この取組を一層進めていくために、女性活躍の取組を進めることが難しい業界において、特有の課題を解決していくことや、ライフキャリアを見据えて就職を考えることができるよう、機会の提供や啓発を行う必要があると考えています。

協議会を通じて産学官が連携して進める職場環境整備

自治体名	石川県金沢市	職員規模（一般）	3,267名（平成29年現在）
人口規模	454,497名（平成29年現在）	担当部署	市民局人権女性政策推進課
主な産業	伝統産業と商業	従事する職員数	6名（平成29年度）

1 取組に至る経緯

金沢市の女性の年齢別就業率は、結婚、出産、子育て期となる30代を底とするM字カーブを描いているものの、全国平均と比較すると、女性の就業率は高い傾向にあります（平成22年国勢調査）。

一方で、雇用形態を見ると、女性雇用者のほぼ半数が非正規雇用となっており（平成26年石川県労働力調査）、男女の給与格差も広がっています（平成27年賃金構造基本統計調査）。また、平成28年度に、eモニター制度（注1）による市民意識調査を実施しており、これによると、職場における男女の地位の平等観では、「平等である」が10.5%、「男性が優遇されている」が28.8%、「どちらかといえば男性が優遇されている」が40.2%と男性が優遇されていると感じている人が69.0%となっており、年代が高くなるにつれて、その傾向が強くなっています。

こうした男性が中心の働き方を前提とした労働慣行を是正し、女性が多様な働き方を実現できる環境づくりを進め、女性はもちろん男性もいきいきと働き、ともに活躍する活力ある金沢市の実現を目指して、産学官が連携した取組を実施することにしました。

（注1）*eモニター制度：市の施策について市民の意見を聞くため、インターネットや電子メールを利用し、登録されたeモニターからアンケート調査にお答えいただくもの。（平成28年度、回答者219人）

2 「新金沢市男女共同参画推進行動計画」 （女性活躍推進法に基づく推進計画）（抜粋）

基本の柱	「男女が共に、家庭や地域、職場等に支えられながら、多様な生き方や働き方を実現できる、豊かで活力あふれる社会」
基本目標	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画の推進に向けた意識改革 ・就業分野において男女が個性と能力を発揮できる社会の実現。
重要課題	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>男女共同参画の視点に立った働き方の見直し</u> ・職業生活における女性の活躍促進
施策の方向	<ul style="list-style-type: none"> ・企業・団体における男女共同参画の推進 ・<u>柔軟な働き方に対応した環境整備</u> ・女性の就業継続、再就職に向けた支援 など

3 取組の内容

○市民・各種団体との協働

【「かなざわ女性活躍推進会議」の設置】

(女性活躍推進法第23条に基づく協議会の設置)

平成29年8月に、女性活躍推進に関する取組を効果的かつ円滑に実施していくために、産学官が連携して検討を行うことを目的として、女性活躍推進に積極的に取組んでいる市内事業所(注2)15社と、関係団体6団体を構成員とする「かなざわ女性活躍推進会議」を設立しました。

推進会議では、金沢市男女共同参画審議会と連携し、働き方の見直しや女性の登用促進等に関する施策を検討するほか、業界間の情報交換を行うことで、女性活躍推進にむけた環境整備に取り組んでいます。

平成29年8月に第1回推進会議としてキックオフミーティングを開催しました。また、職場において女性活躍をどのように推進するか、人手不足を解消し採用活動を強化するために若者が就職に対してどのような考えを持っているのかなど、専門家を招いた講演と人材確保のための研修等を行いました。



キックオフミーティング参加者

(注2) 女性活躍を視野に入れた職場環境改善等に積極的に取り組む企業を「金沢市女性活躍促進モデル企業」として選定しています。モデル企業との交流事業による女性活躍の取組拡充を目的に、推進会議への参加や情報共有等の連携を図っています。

○柔軟な働き方に対応した環境整備

【「女性活躍かなざわスタイル発信事業」】

この事業は、大学生が企業に対して女性活躍に係る実態調査・取材を行い、女性活躍や柔軟な働き方を考えるとともに、企業側も若者の考えを活用して職場環境を改善する機会を持ち、具体的で多様な女性活躍像「かなざわスタイル」を確立することを目的としています。

この事業に対しては、かなざわ女性活躍推進会議がサポートしており、推進会議参加企業及び女性活躍促進モデル企業が中心となって実施しています。大学生による企業への調査・取材は平成29年10月～11月にかけて実施され、12月に調査結果の報告と、大学生と企業とのミーティングを開催し、市内5大学の学生約140名、市内企業約30社の社員が参加しました。



大学生と企業ミーティング

4 取組の効果

かなざわ女性活躍推進会議と女性活躍かなざわスタイル発信事業との連携により、産官学連携のネットワークづくりができつつあります。学生自身が将来のキャリアを考えるきっかけとなり、企業にとっても若者の考えを活用し、職場環境を改善する機会としています。

5 取組の課題や展望

今後は、近隣の4市2町からなる石川県中央広域圏男女共同参画推進協議会等と連携し、研究成果を、広く波及させたいと考えています。

市民と共に創る ワーク・ライフ・バランスの実現した社会

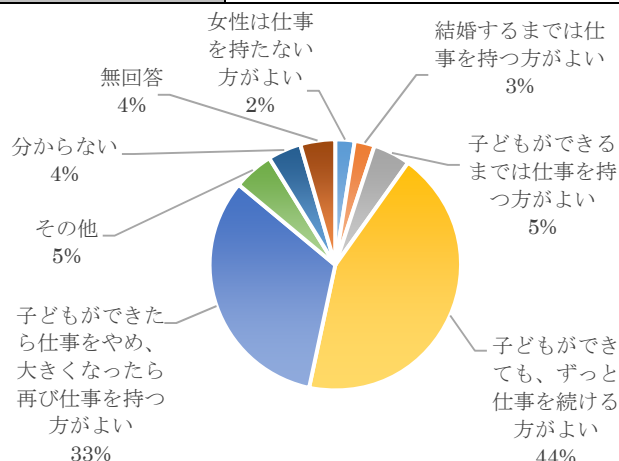
自治体名	石川県小松市	職員規模	1,191名（平成29年現在）
人口規模	108,655名（平成29年現在）	担当部署	ふるさと共創部市民協働課
主な産業	製造業	従事する職員数	3名（平成29年度）

1 取組に至る経緯

小松市は、企業城下町として製造業を中心とした産業構造となっています。2015年の国勢調査によると20～64歳の女性就業率は78.3%と全国平均（69.2%）を上回っており、育児をしている女性の有業率は小松市を含む南加賀地域で73.3%と全国平均（52.3%）を上回っています。また、市が実施した「2015年男女共同参画に関する市民アンケート」（以下「市民アンケート」という）によると、女性が仕事を持つことについて、「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」とする意見が男女とも最も多くなっています（右図参照）。

しかし、女性就業率等が高い一方で、市民アンケートによると、仕事と生活の両立のためには「長時間労働が無くなること」「育児・介護のための柔軟な働き方の制度が充実すること」が必要との意見が多数を占めています。また、管理的職業従事者に占める女性比率は15.3%で全国平均（16.4%）を下回っており、その要因としては市民アンケートによると「該当する資質、能力、適正を持った者がいない」に次いで「家庭的責任との関係で仕事の融通が利かない」との回答が多くありました。

こうした状況を踏まえて、女性の仕事と生活の両立を促進するとともに、持てる能力を発揮して指導的地位につく女性の数を増やすため、育児や介護をしながら働く女性の支援体制を整備すること、充実した働き方への見直しを進めること等による「共創で進めるワーク・ライフ・バランス」に取り組むこととしました。



女性が仕事を持つことについて
小松市「2015年男女共同参画に関する市民アンケート調査」

2 「共同参画のまち こまつへの道しるべ」（女性活躍推進法に基づく推進計画）（抜粋）

基本の柱	みんながまちづくりに参加し、役割を担うことで、あらゆる人がいきいきと輝く社会を目指します。
現状と課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ワーク・ライフ・バランスの認知度 43.4%（2015年市民アンケート） ・女性就業率 73.9%（2010年国勢調査） ・管理的職業従事者に占める女性比率 12.9%（2010年国勢調査）

施策の概要	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>共創で進めるワーク・ライフ・バランス</u> ・ あらゆる分野での女性活躍
主な施策	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>充実した働き方への見直し</u> ・ 仕事以外の生活の充実 ・ 政策・方針決定における男女の均等な参画 ・ 女性の活躍の機会とリーダー育成

3 取組の内容

○共創で進めるワーク・ライフ・バランス

【こまつ女性の活躍とワーク・ライフ・バランスを考える協議会】

地域特性に応じた取組を協議して女性活躍やワーク・ライフ・バランスの機運を醸成することを目的に、事業主、労働者、学識経験者、専門家（社会保険労務士）、行政により組織された協議会を平成28年に設立しました。この協議会では、推進事例の情報共有、市の施策への意見提案、各種セミナーの実施を通じた啓発活動を行っています。

【民間団体との連携】

女性活躍推進における民間団体との連携を進めています。平成29年5月には、女性が輝く先進企業2016において内閣総理大臣表彰を受けた損害保険ジャパン日本興亜株式会社と女性活躍推進の相互協力に関する協定を締結しました。協定にはワーク・ライフ・バランスの普及促進が含まれており、同年8月には同社と共催で事業者向けのセミナーを実施しました。この他にも、小松商工会議所と連携してワーク・ライフ・バランスに関する経営者向けセミナーを実施するなど、民間団体独自のネットワークを活かした効果的な企業へのアプローチで事業を実施しています。

【ワーク・ライフ・バランス・アドバイザー派遣事業】

市内の事業者を対象に無料で社会保険労務士を派遣し、事業所の現状に即して取組のアドバイスをを行っています。アドバイスに際しては、ワーク・ライフ・バランスを人材確保や生産性向上に資する経営戦略として位置付けています。

【ワーク・ライフ・バランス関連制度（インセンティブ付与）】

ワーク・ライフ・バランス推進に積極的に取り組んでいる事業所を表彰し、取組内容の広報、育児・介護休業取得促進に関する補助金の上限額拡大など、インセンティブを付与しています。

また、「くるみん」認定を受けている等の条件を満たした事業者について、工事等に係る競争入札の参加者資格審査において加点を実施しています。

【企業アンケート調査】

従業員が10名以上の小松商工会議所会員企業570社に対して、企業における女性活躍やワーク・ライフ・バランスに関するアンケート調査を実施しました。アンケート結果は今後の取組に活用していきたいと考えています。

4 取組の効果

協議会の設立や民間団体との連携によって、異業種間での情報共有、意見交換の場が生まれました。また、取組全体を通じて、女性活躍やワーク・ライフ・バランスに対する取組の機運が高まりました。

5 取組の課題や展望

今後は、協議会での提言をとりまとめ、「柔軟な働き方改革」に向けて、企業主導の女性活躍、ワーク・ライフ・バランス推進を支援する体制づくりを進めます。また、個人の働きがい、生きがいを充実できる支援も検討します。

国・県など関係機関と連携して進める 女性の「はたらく」をサポートする取組

自治体名	福岡県北九州市	職員規模	8,257名（平成29年現在）
人口規模	966,628名（平成29年現在）	担当部署	総務局 女性の輝く社会推進室
主な産業	重化学工業中心の製造業	従事する職員数	4名（平成29年度）

1 取組の経緯

北九州市の人口は昭和54年をピークに減少に転じ、高齢化率は平成28年1月時点で28.6%と、人口の約4人に1人が高齢者という状況にあり、20の政令指定都市の中で最も高くなっています（平成28年住民基本台帳）。こうした人口減少と高齢化の進展に伴う生産年齢人口の減少に対応し、持続的に発展・成長していくためには、女性の活躍が鍵であると考えています。

このような背景の中、女性雇用者数は年々増加傾向にあり、雇用者全体に占める女性雇用者の割合は47.4%（平成27年国勢調査）に達しています。しかし、子育て期に当たる30代女性の労働力率は依然として低い状況にあり、子育てと仕事の両立は大きな課題となっています。また、事業所の従業員における正社員や管理職従事者の割合、給与額など、雇用の場での男女格差は依然として解消されていない現状があります。

こうした状況を踏まえて、市では、女性の活躍推進を目的として、就職や継続就業、育児や介護等を理由として離職した女性の再就職、キャリアアップ、創業、子育てとの両立など、女性が働くことの全般について、女性が能力を十分に発揮できるような支援の取組を実施することにしました。

2 「第3次北九州市男女共同参画基本計画」 （女性活躍推進法に基づく推進計画）（抜粋）

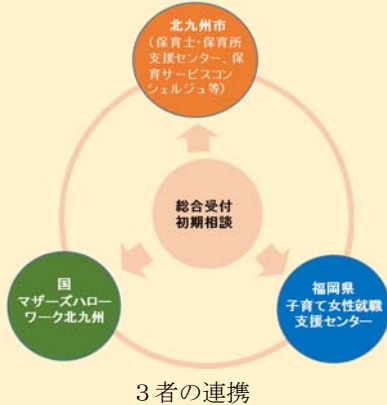
基本の柱	女性の活躍による経済社会の活性化
現状と課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>子育て期にあたる30代の女性の労働力率が低い</u> ・ 正社員の割合は、男性が8割であるのに対し、女性が約5割と低い（平成24年調査） ・ 管理職従事者の割合は、男性が3.96%であるのに対し、女性は0.89%となっている（平成22年国勢調査）
施策の方向	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>女性の雇用の拡大</u> ・ 女性の就業支援 ・ <u>女性の活躍による経済の成長</u>
主な施策	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>女性活躍推進センターの設置</u> ・ 再就職・就職支援 ・ キャリア形成、キャリアアップへの支援 ・ 女性起業家の育成・支援 ・ 就業意識の啓発など

3 取組の内容

○女性の就業機会の拡大に向けた取組

【「ウーマンワークカフェ北九州」の開設】

女性が働くことの全般について、様々なニーズに対してワンストップで支援することを目的に、市では、国（福岡労働局）、福岡県と連携して「ウーマンワークカフェ北九州」を平成 28 年 5 月に開設しました。



◆就職支援（国・県・市）

「マザーズハローワーク北九州」（国）、「福岡県子育て女性就職支援センター」、保育所への就職を支援する「保育士・保育所支援センター」（市）、母子家庭向け就業支援（市）といった、様々なニーズに対応するための窓口を設置し、各支援機関が連携して女性の就職をサポートしています。

◆キャリアアップ支援・企業支援（市）

企業の女性管理職のスキルトレーニングやネットワーク形成支援、女性活躍推進に取り組む企業の支援を行っています。

◆創業支援（市）

これから創業を検討している女性や、創業して間もない女性を対象に、創業・経営に関する相談に応じるなど、創業全般に関する支援を行っています。

◆子育てとの両立支援（国・市）

市の「保育サービスコンシェルジュ」が、就職とあわせて、保育所の入所や幼稚園の預かり保育など多様な保育サービスの相談に応じています。また、カフェ内に、授乳室やキッズコーナー、お子さんを連れたままで相談できる個別ブースを設置しています。



相談コーナー

○民間企業との連携でさらなる展開を

【民間企業との連携協定の締結】

平成 29 年 7 月に、市は株式会社リクルートホールディングスと、①就業を希望する子育て中の女性の意識啓発や行動喚起、②育児や介護等の時間制約がある中でも働ける時間帯の仕事の創出、③妊娠や出産による離職防止に関する取組について連携協定を締結しました。

同年 11 月には企業向けセミナーを開催し、子育て中の女性やシニアなど潜在労働力の活用について、リクルートによる業務の見直しや広報手法のノウハウ提供、市が行った女性の就業ニーズ調査結果や地元企業の実践例の紹介等を行いました。また、働きたいと考えている女性に対しては、就業行動を後押しするための支援プログラムを実施するとともに、家計シミュレーションを通じて女性が働くことのインパクトを実感していただく取組を実施しています。

4 取組の効果

これまで、市内各部局だけでなく、市の枠を超えて国や県、民間企業等と連携し、女性の活躍推進に積極的に取り組んできました。市単独では実践できない支援の実施に繋がり、多様なニーズに応えることが可能となったと考えています。

5 取組の課題や展望

市全体で女性の活躍を推進していくためには、引き続き様々な機関と連携して取組を進めて行く必要があると考えます。今後も連携を強化し、地域の抱える課題やニーズに応じた幅広い取組を展開していきたいと考えています。

～ 2. 特定事業主行動計画に基づく取組好事例編～

取組の分類及び掲載一覧

■ 取組の分類

掲載に際しては、以下の観点により事例を分類（類型化）しています。

策定指針※第三部第三の二の（二）及び別紙五に示された「分析の観点」より「状況把握を行う」とされている項目	類型化
項目 1：採用した職員に占める女性の割合	① 採用 関係
項目 2：平均した継続勤務年数（又は離職率）の男女の差異	② 継続就業・両立支援 関係
項目 3：職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間	③ 長時間勤務 関係
項目 4：管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 項目 5：各役職段階にある職員に占める女性職員の割合 項目 6：男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 項目 7：男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数	④ 育成・登用 関係

※策定指針…「事業主行動計画策定指針」（平成 27 年 11 月 20 日告示）

■ 掲載一覧

国・地方公共団体名	法務省	広島県	岐阜県 飛騨市	大阪府 千早赤阪村
職員規模（人）	約 53,000	27,554	439	79
掲載ページ	P 25	P 27	P29	P31
取組の分類	① 採用 関係	●		
	② 継続就業・両立支援 関係			●
	③ 長時間勤務 関係		●	
	④ 育成・登用 関係			●

（参考情報）

「ワークライフバランス職場表彰」

内閣官房内閣人事局は、業務の効率化や職場環境の改善に向けた創意工夫を活かした取組を行った国家公務員の職場のうち、特に優秀なものを表彰することで、国家公務員の働き方改革によるワークライフバランスの推進を図っています。

以下の URL に表彰事例が掲載されておりますので御活用下さい。

https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/jinji_w7.html

●採用関係

女性職員の採用拡大に向けた課題解決型パイロットアクション

自治体名	法務省	担当部署	大臣官房人事課
職員規模	約 53,000 名 (平成 29 年度)		

1 取組に至る経緯

法務省では、総合職試験及び一般職試験とは別に、刑務官、入国警備官、矯正心理専門職、法務教官、保護観察官を採用する専門試験を実施しています。また、刑務官、矯正心理専門職及び法務教官については、男女別に収容している被収容者の人数や矯正施設の数に応じて職員数を採用する必要があるため、男女別試験となっています。総合職試験の採用者に占める女性の割合は、平成 27 年度は全府省で最も高い 60%であり、一般職試験についても女性の割合が、政府全体の目標である 30%を超えています。

一方で、女性刑務官の採用及び入国警備官における女性の採用においては、交替制勤務という勤務形態の特殊性も影響してか、採用実績が伸び悩んでいます。加えて、この二つの職域は他と比較して離職率が高いという現状があり、女性の採用への積極的な取組が必要であると考えていました。

そこで、女性刑務官及び女性入国警備官の離職率低減について、モデル部署等を選定し積極果敢に一定期間集中的な取組(以下「パイロットアクション」という)として取り組むこととしました。具体的には、矯正局では、「平成 27 年度以降向う 3 年間で女性刑務官を 200 名増配置する」ことや、入国管理局では、「平成 27 年度以降向う 3 年間で女性入国警備官を 30 名増配置する」などの課題解決型パイロットアクションを実施して取り組むことにしました。

2 法務省・公安審査委員会・公安調査庁特定事業主行動計画(アット・ホームプラン)(抜粋)

目指す姿	公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用し、活躍させる。
------	--------------------------------------

状況把握と分析	女性刑務官・女性入国警備官では、他の職種と比較して離職率が高い。 <u>離職率を半減させるため、採用拡大や、職場定着等に積極的に取り組む必要がある。</u>
取組の柱・数値目標	パイロットアクション <ul style="list-style-type: none"> 平成 27 年度以降向う <u>3 年間で女性刑務官を 200 名増配置</u>する。 平成 27 年度以降向う <u>3 年間で女性入国警備官を 30 名増配置</u>する。
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> 採用広報活動の体系的・効果的な実施 半開放処遇室における職員複数配置の実施 幹部職員と一般職員の意見交換会の実施 執務環境の改善 など

3 取組の内容

○女性応募者数を増加させる取組

【女性職員による業務説明会の開催】

離職した職員の中には、入職時に業務内容に対する正確な認識が足らなかったことから、入職前のイメージと現実に大きなギャップがあったことを離職理由に挙げるケースがありました。そこで、刑務官及び入国警備官の業務等を積極的に PR するため、職員(女性刑務官等)が全国の高校や大学等に出向き、業務説明会を実施しています。業務説明会では、職員の体験談等を交えて、実際にどのような業務を行うのか、学生がより具体的にイメージできるような説明を行っています。平成 28 年度には、このような業務説明会を全国約 500 か所で実施しました。

●採用関係



業務説明会のチラシの一例

また、就職希望者等を対象に、刑務所内の見学を実施しています。刑務所の日常(受刑者が工場で作業している様子など)を見学でき、職場の雰囲気を知ることができます。

【女性志願者向けのパンフレットの作成】



女性刑務官採用パンフレット(抜粋)

さらに、矯正局では、女性刑務官の採用に特化したパンフレットを作成しました。パンフレットでは「女性刑務官による座談会」として、刑務官になったきっかけ、刑務官だからできること、子育てをしながら刑務官として働くことなどについて、複数の女性職員が気楽に話し合う様子を掲載しています。また、各種両立支援制度やキャリアステップ制度についても掲載しており、刑務官の仕事をより身近に感じてもらうながら、業務・勤務内容や育児等の両立等に関する女性志願者の不安の解消に繋げようとしています。

○女性職員の離職対策の取組

【女性職員の職域拡大、職域の固定化の解消】

女性刑務官の主な職場である女子刑務所は全国に点在しており、異動に転勤が伴うことが女性職員の負担になっています。また、転勤できない場合は、特定の職場に固定化してしまうことも課題となっています。これらの課題は女性刑務官の離職の一因となっていると考えられることから、これまで男性のみが配置されてきた職域の一部に女性職員を配置する

試みを始めました。これは、男子刑務所は全国に多数存在することから、女性職員の転勤に関連する課題の解決を図るための取組です。また、これまで男性のみで行っていた業務に女性も取り組む機会を付与することにより、女性職員のキャリア支援にも繋がると考えています。

【育児休業後の女性職員の活用】

入国管理局では、育児時間等短時間勤務の女性入国警備官とそれ以外の女性入国警備官の間で、看守業務等不規則勤務の負担が後者に偏る傾向があり、時間的制約がある職員の活躍の場を広げることが課題の一つとなっています。そのため、改善のための取組として、育児時間等短時間勤務の入国警備官を対象とした勉強会や、育児休業中の女性入国警備官を対象とした育休経験者との懇談会のほか、育児時間等短時間勤務職員の活躍の場の拡充のための検討用資料として、女性入国警備官に対するアンケート等を一部官署で実施するなど、子を養育する職員が、仕事と家庭を両立できるよう配慮した取組を試行的に実施し、育児休業後の離職状況の改善や、育児時間等短時間勤務職員の活躍の場の拡充を図っています。

4 取組の効果

平成 27 年度から始まった課題解決型パイロットアクションの取組により、この3年間で目標としていた女性職員の増配置も進み、女性職員の離職率も徐々に減少しています。

入国管理局では、採用後3年以内の離職率を集計し、パイロットアクション実施前と比較したところ、離職率の改善が見られました。

5 今後の展望

女性の採用者数が増えてきたとはいえ、女性の活躍はまだまだ十分であるとは言えません。今後は、採用した女性職員が長く仕事を続けていけるよう、キャリア支援や職場環境の整備に向けて取り組んでいきたいと考えています。

恒常的な長時間勤務体制の改善に向けて 職員の意識改革と同時に業務プロセスの見直しに取り組む

自治体名	広島県	担当部署	人事課
職員規模	27,554名（平成29年現在）	人口規模	2,857,475名（平成29年現在）

【数値目標に対する進捗状況】

広島県「女性活躍推進法第15条第6項の規定による特定事業
主行動計画に基づく取組の実施状況の公表」より

目標	実績 (H28年 度)	参考 (H26年 度)
毎年度設定する各局の時間外勤務縮減目標の達成	9/12局	3/12局
子育て中の男性職員（*1）の時間外勤務年280時間以内の達成（平日の育児時間の増加）	152人 （*2）	227人 （*2）
時間外勤務が年280時間を超える職場（*3）の半減（88所属<H26>→44所属（H31））	87所属	88所属

（*1）中学校就学までの子どもを養育する男性職員

（*2）子育て中の男性職員のうち時間外勤務280時間超職員

（*3）時間外が年280時間を超える職員が1人でもいる職場

2「女性職員の活躍推進プログラム」（女性活躍推進法に基づく事業主行動計画）抜粋

目指す姿	女性も男性も、全ての職員が自らの能力を最大限発揮し、活躍できる県庁の実現
課題	仕事と生活の両立への不安 <u>恒常的な長時間勤務</u>
目標を達成するための取組	業務見直しや効率化、職員の意識改革による時間外勤務の縮減
主な施策	<ul style="list-style-type: none"> 「時間外勤務縮減に向けた基本ルール」の策定 帰る時間に応じた色の付箋の配付 管理職のイクボス化や職場マネジメント など

1 取組に至る経緯

「女性の活躍」とは、一人ひとりの女性が、個性と能力を十分に発揮できることですが、広島県では、特に公務部門での女性の活躍は、政策方針決定過程への女性の参画拡大という重要な意義があるとともに、多様な人材の活用を通じて、県民のニーズをきめ細かく把握し新しい発想を生み出すなど、政策の質とサービスを向上させることが期待できると考えています。そのためには、女性職員が活躍できるよう、女性職員の採用のための取組の拡充や管理職登用割合の拡大を図るなど、女性職員が働きやすくなります活躍できる職場環境づくりを進めて行く必要があると考えています。

また、広島県では、平成27年12月に職員アンケート及びインタビューを実施し、その中で女性や子育て・介護中の職員は、「昇任意欲や困難業務に挑戦したい気持ちはあるが、時間的制約があり自ら手を挙げにくい」、「時間外勤務が恒常化した部署への異動希望は家庭を犠牲にせざるを得ず、仕事か家庭かの二者択一になってしまう」、「職場にいなくてもできる仕事は自宅のできるように、テレワーク（在宅勤務）の利用を拡大してほしい」などの声が挙げたことから、恒常的な長時間勤務の解消や男性の育児参画の促進が女性活躍に当たって必要であると考えました。

こうした状況を踏まえて、時間外勤務縮減を図り、働きやすい職場環境を整備するため、職員の意識改革と同時に業務プロセスの見直しなどの取組を実施することにしました。

3 取組の内容

○「時間外勤務縮減に向けた基本ルール」の策定

平成 27 年度に、職員一人ひとりが時間外勤務縮減に向けて確認すべき基本ルールを策定しました。

内部の協議資料を作成に関しては、手戻り防止や時間短縮するためのルールが示され、「照会・依頼」及び「会議・協議」に関しては、効率的で無駄を省くようなルールが示されています。これらのルールは局内会議やパソコン立上げ時のポップアップ等を通して周知を図るよう工夫されています。

【時間外勤務縮減に向けた基本ルール】

内部協議資料作成の 5原則	<input type="checkbox"/> 誰に何を協議するための資料なのか目的を明確化 <input type="checkbox"/> その上で作成する資料の質や量、期限のイメージを共有 <input type="checkbox"/> 依頼者・作成者共に、作成中途において適宜、意思疎通を図り、イメージと一致しているかを確認 <input type="checkbox"/> 簡易・簡素な資料の作成 <input type="checkbox"/> いわゆるポンチ絵(イラスト、図など)を用いない
照会・依頼の 5原則	<input type="checkbox"/> 全庁一律照会・依頼の禁止 <input type="checkbox"/> 照会・依頼内容のポイントを明記 <input type="checkbox"/> 余裕のある締切日の設定 <input type="checkbox"/> 終業間際の照会・依頼の禁止【目安:16:00以降は禁止】 <input type="checkbox"/> 回答期限の厳守
会議・協議開催の 5原則	<input type="checkbox"/> 目的が不明確な会議・協議の廃止 <input type="checkbox"/> 会議・協議を開催する際は、終了時刻を60分以内で設定 <input type="checkbox"/> 会議・協議資料の事前配付、事前の意見聴取を実施 <input type="checkbox"/> 終業間際の会議・協議開催の禁止【目安:16:00以降の開始は禁止】 <input type="checkbox"/> 終了時間の厳守

○「カエルシール」

メリハリをつけた働き方への意識醸成の取組として、朝ミーティングなどにおいて管理職員が職員に対し帰る時間に応じた色の付箋「カエルシール」を配付しています。

青色	定時に帰る
黄色	2時間以内の時間外勤務
赤色	2時間超の時間外勤務

職員は配付された付箋を各自の机の上に貼っています。これによって、管理職員は職員の仕事の状況を把握することが可能となり、職場内に「仕事をするときはする。帰る時は帰る」という意識を醸成しています。

○管理職のイクボス化や職場マネジメント

平成 27 年 1 月に全国で初の知事によるイクボス宣言をしており、管理職のイクボス化を推進するため、本県オリジナルのイクボスの行動指針として「イクボス虎の巻」を作成し周知を図るほか、イクボス養成研修を実施し、職場全体で働き方が見直されるよう取り組んでいます。

○「子育て応援プラン」

職場全体で子育てを応援する体制を構築するため、男女共に子供が生まれることが分かった場合、上司が主体となって「子育て応援プラン」を作成しています。具体的には、出産予定日が分かった時点から小学校就学までの間に職員、所属長、人事課がそれぞれに行うことをリストアップし、本人の休暇取得プラン、所属部署でのサポートプランを策定し、職員の子育てを所属部署全体で応援しています。

4 取組の効果

時間外勤務縮減に向け、職員の意識改革と業務プロセスの改善の2つの視点から取組を進めてきました。こうした取組の結果、「女性職員の活躍推進プログラム」に掲げる時間外勤務に係る目標の指標について、平成 28 年度は平成 26 年度と比較して改善しています。(表【数値目標に対する進捗状況】参照)

5 取組の課題や展望

引き続きメリハリをつけた働き方に対する意識醸成を促し、女性職員も男性職員も働きやすい職場環境を整備するために、庁内全部局で構成する推進組織を設置し、取組が全庁に着実に実施されるようモニタリングするとともに、女性職員の意見を聞きながら必要に応じて取組の改善を図っていきます。

女性の管理職登用に向けて 「女性が活躍したいと感じる職場づくり」に取り組む

自治体名	岐阜県飛騨市	担当部署	総務部総務課
職員規模（一般）	439名（平成28年現在）	人口規模	24,975名（平成29年現在）

1 取組に至る経緯

飛騨市では、平成18年3月に第1次男女共同参画基本計画を策定し、男女がともに働きやすい社会環境づくりを目標に、市行政における男女共同参画の推進にも取り組んできました。市の行政運営における既存の各種制度や慣行について見直しを図るとともに、職員の意識の改革を促し、市役所自らが男女共同参画のモデル的な職場となるよう努めてきました。

このような背景から、市では女性職員の採用が進んでおり、平成26年度の採用試験の合格者に占める女性職員の割合は、一般行政職では66%、医療職では77%、臨時職員では78%といずれも男性職員を上回っています。また、平均勤続年数においても、一般行政職、保育士、医療職のうち女性保育士の継続勤続年数が22.09年と長く、男性一般行政職の20.77年を上回っています。これまでは結婚や出産等を理由に退職する女性職員がいましたが、職場環境が整備されたことで、継続勤務年数が長くなったことが要因と考えられます

しかし、各役職段階の女性割合については、役職が上がるにつれ女性の占める割合が減少しており、その要因として、女性の昇任試験の受験率が低いことが上げられます。市では、係長以上への昇格に対して昇任試験を実施しており、管理職に登用されるために必要な、係長や課長補佐等への昇任試験受験率が低い状況にあります（右表参照）。

こうした背景を受け、女性の意識調査や意識改革を進めるとともに、女性が管理職として活躍したいという職場づくりや仕事と生活が両立できるような職場環境づくりに取り組んでいくことにしました。

各役職段階の受験状況（平成26年度）

	男性	女性	計	女性の割合
部長	14人	1人	15人	6%
課長	36人	4人	40人	10%
課長補佐	24人	9人	33人	27%
係長	41人	23人	64人	35%
合計	115人	37人	152人	24%

「飛騨市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」より

2 「飛騨市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」（女性活躍推進法に基づく事業主行動計画）抜粋

はじめに	家庭生活における活動について自らの役割を円滑に果たしつつ職業生活における活躍ができるよう、職員一人ひとりが協力しあい、 <u>女性の力が十分に発揮できる職場づくり</u> に取り組みます。
現状	<ul style="list-style-type: none"> ・役職が上がるにつれ、女性の占める割合が<u>減少</u> ・女性の昇任試験の受験率が<u>低い</u>
重点的に取り組む課題	「各役職段階の女性割合」への取組
数値目標	平成28年度から平成32年度までの間に、 <u>係長以上の女性職員の受験割合を40%以上にする</u> 。
主な施策	平成28年度より、 <u>係長以上の人材プール確保を念頭においた人材育成を行う</u> 。

3 取組の内容

○昇任試験の見直し

従来の昇任試験の方法を見直すことで、より多くの職員が受験しやすくなるよう工夫しました。

これまでの試験では、法律、財務、行政等に関する専門知識の択一式筆記試験の得点が重視されていました。平成 28 年度に試験制度を見直し、従来の専門知識の択一式筆記試験及び論文作成に、職員推薦（管理監督職員が受験者の人物評価を行う）を加えました。各々で合格点が設定されていた択一式筆記試験及び論文試験を総合得点方式に改め、職員推薦による加算制度を加えたことにより、筆記試験のみと比べ受験しやすくなり、平成 26 年度に 33%だった、各役職段階別昇任試験受験率の合計は、平成 28 年には 45%、平成 29 年度には 50%と増加しています。

女性職員の役職段階の受験状況（平成 29 年度）

	女性職員の 受験対象者	女性職員の 受験者数	女性職員の 受験率	女性職員の 合格率
課長	1人	0	0%	0%
課長補佐	4人	2人	50%	100%
係長	11人	6人	54.5%	100%
合計	16人	8人	50%	100%

平成29年の値：飛騨市資料より

○人材育成のため研修会実施

将来の管理監督職員（係長以上）の人材の層を厚くするため、中堅職員を対象とした各種研修（タイムマネジメント、ファシリテーション等）を実施しています。

○若手に対するロールモデルの紹介

平成 29 年度に、本庁課長職（秘書広報課長）に女性職員を登用しました。これから課長職への昇給を目指す女性にとってのロールモデルとなっており、周りの職員の意識改革にも繋がっています。

○女性職員が活躍できる職場づくり

女性が管理職としてますます活躍したいと感じるよう、仕事と生活が両立できる職場環境づくりを進めるため、市の事業主行動計画の中で「重点的に取り組む課題」として、「各役職段階の女性割合」のほかに、以下 2 つの課題を掲げています。

一つ目は、「超過勤務の状況」です。平成 28 年度より、新たにノー残業デーを毎月 1 日追加するとともに、管理職員による職員の退庁状況管理及び人事担当部署職員による庁内巡回により各職員に早期退庁を奨励しています。

二つ目は、「男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数」です。男性が休暇を取得することに対する周囲の理解が不足していることによって取得しにくい雰囲気があることを受け、平成 28 年度より、婚姻した職員に対して配偶者出産休暇の周知・啓発を実施しています。

4 取組の効果

昇任試験制度の見直しや女性が活躍できる環境づくりに取り組んだことにより、女性の受験率も向上し、合格者も徐々に増えています。

5 取組の課題や展望

採用者に占める女性の割合や、長く働き続ける女性の割合が増えている飛騨市にとって、男性も女性も同様に活躍できる職場環境の整備は重要です。

優秀な人材が管理職等につき能力を十分に発揮できるよう、今後は職員自身が積極的にキャリアプランを設定し実現に向けて取り組んでいけるよう、係長以上の人材確保を念頭においた人材育成にも取り組んでいきたいと考えています。

役場の職員が一丸となって 仕事と家庭の両立が可能な職場環境づくりを目指す千早赤阪村

自治体名	大阪府千早赤阪村	担当部署	人事財政課
職員規模	79名（平成29年現在）	人口規模	5,381名（平成29年現在）

1 取組に至る経緯

千早赤阪村は、大阪府の南東部に位置する大阪府唯一の村です。平成29年10月末現在の総人口は、5,381人、世帯数は2,329世帯と人口規模の小さな自治体です。

村役場では、全職員数が100人以下と、限られた職員で様々な業務を行わなければならない、職員一人が携わる業務の幅が広がっています。そのため、性別に偏りなく、職員一人ひとりの個性と能力が発揮される職場環境づくりが必要と考えています。

しかし、一人当たりの業務量の多さから、時間内に業務が終わらない状況が続いており、職場内に定時で退庁しづらい雰囲気生まれています。また、年次休暇も取得しづらい雰囲気があり、その結果、ほとんどの職場で長時間勤務が発生し、定時退庁や各種休暇の取得が進まない状況が長く続いていました。こうした職場環境の下では、特に育児や介護等で時間的な制約がある女性職員は、仕事と生活を両立すること難しく、職場で活躍できなくなっているのが現状です。

こうした中で、村では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、職員への情報提供や啓発活動を実施するための庁内体制を整備、仕事と生活の両立が可能な職場環境づくりを目指し、各種休暇の取得の促進と、時間外勤務縮減に向けた取り組みを、役場の職員が一丸となって進めていくことにしました。

2 「千早赤阪村における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」 （女性活躍推進法に基づく事業主行動計画）より

数値目標 (H32年度 まで)	<ul style="list-style-type: none"> 男性職員の育児休業取得率：10%以上 男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合：80%以上 年次休暇の平均取得率：25%以上 月平均時間外勤務時間：7.8時間以下
現状 (H27年度 現在)	<ul style="list-style-type: none"> 男性職員の育児休業取得率：0% 男性職員の配偶者出産休暇：66.7% 育児参加のための休暇の取得率：0% 年次休暇の平均取得率：18.3% 月平均時間外勤務時間：8.3時間
目標を達成するための主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 平成28年度中に、各種両立支援に関する情報ハンドブックにまとめ、電子掲示板で恒常閲覧できる状態にする。 平成28年度より、毎週水曜日のノー残業デーをあらためて周知するとともに、管理職員が各職員に定時退庁を奨励する。 平成28年度より、年次休暇の取得目標を定め、各職員への周知を図る。

3 取組の内容

○「女性職員活躍推進委員会」の設置

平成 28 年 4 月に、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため千早赤阪村女性職員活躍推進委員会を設置しました。

委員会の構成員は人事財政課、住民課、まちづくり課が中心となって構成され、委員会は、継続的に開催しています。

委員会では、行動計画に基づく具体的な取組内容について、各課の状況や課題などを話し話し合ったり、行動計画に掲げられた数値目標の達成状況について点検・評価等を行ったりしています。

○両立支援制度の理解促進

職員に対して各種休業制度や柔軟な働き方に資する制度等の周知に努めています。

各種休業制度を電子掲示板で常時閲覧できるようにし、各種休暇の取得促進、定時退庁・ノー残業デーの徹底に取り組んでいます。人事課では、これらの取組が全庁的に遵守されるよう、庁内放送で呼び掛けるとともに、人事課の職員が各課をまわり、退庁するよう声掛けなどを実施しています。

また各職場でも、所属長が退庁した職員をチェックするよう指導しています。

○近隣 3 町村による合同研修

近隣の 3 町村（右図参照：太子町、河南町、千早赤阪村）と合同で、職員に対して各種休業制度や柔軟な働き方、また人権等について合同で研修を実施しています。

年に 2 回程度研修会を実施しており、毎回 30 名程度職員が参加しています。

4 取組の効果

定時退庁や各種休暇の取得は、少人数の職場環境であることからまだまだ困難な状況にあります。

しかし、人事課職員の声掛けや、上司のチェックや各種研修等の様々な取組により、徐々に職員一人一人の意識が変わり始め、職場の雰囲気にも変化が見られるようになりました。

5 取組の課題や展望

限られた職員数で業務を行うためには、女性職員も含めた一人ひとりがその個性と能力を発揮する職場環境づくりが必要です。そのためには、仕事と生活が両立できるよう、恒常的な長時間勤務といったこれまでの働き方を見直す必要があります。これらは、特定の部署のみの課題ではなく全庁で改善していく課題です。引き続き役場の職員が一丸となって、男女の区別なく誰もがいきいきと働ける職場づくりを目指していきます。



※近隣の 3 町村