

小牧市 女性活躍推進のための
特定事業主行動計画



キミと一緒に、育っていきたい。
Komaki

平成28年3月

目次

I. はじめに	P 2
II. この計画について	P 3
III. 具体的な取り組み	
1. 女性職員のキャリア形成の促進	P 3
(1) 更なる女性活躍推進のため役職者への登用を拡大する	
(2) 女性職員のキャリア形成と能力開発を促す	
(3) 職員の適性に合った指導・育成を図る	
2. 働き方に対する職員の意識改革	P 4
(1) 長時間労働よりも短時間で成果を出すことを評価する	
(2) 固定観念にとらわれない柔軟な発想で仕事を進める	
(3) 職場での男女格差をなくす	
3. ワーク・ライフ・バランスの推進	P 5
(1) 時間外勤務の縮減	
(2) 働きやすい職場環境の整備	
(3) 仕事と育児・介護の両立の為の仕組みをつくる	

I. はじめに

現在、日本では、就業を希望しながらも、育児・介護等を理由に働いていない女性が300万人以上にのぼります。更には、子の出産を機に約6割の女性が離職するなど出産・育児を理由に離職する女性も多い状況です。このように女性が、力を十分に発揮できていない状況を踏まえると、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるよう社会全体として取り組んでいくことが重要となります。また一方では、急速な人口減少が進む中で、豊かで活力のある社会を持続的に実現するためにも、人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠であり、新たな価値を創造し、リスク管理等の適応能力を高めるためにも、女性の活躍推進が重要となっています。

これらを踏まえて、女性の活躍を推進するために国は、平成28年度から平成37年度までの10年間の時限立法である「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）を成立させました。同法では、国や地方公共団体を「特定事業主」と定め、各特定事業主は女性の活躍の推進に関する状況・課題分析を行い、その課題を解決するのにふさわしい目標と取り組みを盛り込んだ行動計画を策定することとされています。

このような中、小牧市においても女性職員が出産・育児、介護等のライフイベントを機にキャリアの中断や時間的制約を受けることにより、その経験や能力を十分発揮できないケースがみられます。本市職員に占める女性の割合が増加傾向にある中、組織全体の活性化を図る上においても、男性と女性が対等なパートナーとして働くことができる職場環境を構築していかなければなりません。そこで、本市の女性職員の活躍を推進し、同時にすべての職員の働き方改革につなげるための行動計画を策定したところであります。

高度・多様化する市民ニーズや行政課題に対応するためにも、多様性を確保し、新たな価値を創造するとともに、今後の女性職員の活躍推進に向けて、この行動計画に基づいた実効性の高い取り組みを進めることで、全ての職員が個性と能力を最大限発揮でき、いきいきと活躍できる職場が実現することを期待します。

Ⅱ. この計画について

この計画は、女性活躍推進法に定められた平成28年4月1日から平成38年3月31日までの10年間のうち、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間の計画期間として実施するものです。

Ⅲ 具体的な取り組み

この計画の一部は、平成27年3月に定められた「第3期小牧市特定事業主行動計画」(※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)と、取り組みを共有するものです。こうした取り組みは計画中において「次」と表記します。

1. 女性職員のキャリア形成の促進

(1) 更なる女性活躍推進のため役職者への登用を拡大する

ア 女性職員の管理職への登用を推進

能力や適性を公正に判断したうえで女性職員を積極的に管理職に登用します。

【数値目標】平成33年度までに一般事務職(※)における課長級以上の職員に占める女性割合を、平成27年度の実績(6.9%)より3.1ポイント以上引き上げ、10%以上とします。

(※) 行政職 (一) 給料表適用職員のうち消防職、保育職を除く

イ 女性職員の役職者への登用を推進

能力や適性を公正に判断したうえで女性職員を主査級以上の役職者に登用し、活躍に向けたすそ野を拡大します。

(2) 女性職員のキャリア形成と能力開発を促す

ア 更なる女性職員の職域拡大

これまで女性職員がほとんど配置されていなかった職務やポストについても、適性を見極めながら積極的に配置し、キャリア形成を促進します。また、これまで女性職員の採用実績のない消防職についても、女性の採用試験受験者が増えるよう、積極的なPRを行います。

イ 女性職員の意識啓発に資する研修の実施

研修カリキュラムの策定にあたっては、スキルアップやキャリアデザイ

ンなど、キャリアに対する意識啓発を目的とした題材を積極的に選定・実施していきます。

【目標】平成33年度までに一般事務職における将来的に課長以上の管理職へ昇任することを望む女性職員の割合を引き上げることで、男女による差を解消します。

(平成27年度実績：男性77.9%、女性20.0%)

新規 女性活躍推進研修の実施（平成28年度～）

新規 自己啓発休業の導入検討（検討時期：平成28年度）

ウ ライフイベントに応じた人事制度

出産・育児、介護等のライフイベント期間は、時間の制約を受けたり突発的に休暇を取得したりすることも多いことから、仕事と家庭生活の両立への支援を必要とする職員に対し、仕事を続けていけるよう、方策を研究・検討します。

新規 配偶者同行休業の導入検討（検討時期：平成28年度）

(3) 職員の適性に合った指導・育成を図る

ア 管理職のマネジメント強化

女性職員のキャリア形成に向けて適性に合った指導・育成を行うため、管理職対象の研修の拡充によりマネジメント強化を図ります。

新規 女性活躍推進研修の実施（平成28年度～）

イ 女性職員が抱える悩みや心配事の相談ができる体制づくり

仕事と家庭の両立や将来のキャリアに悩む女性職員が、同様の境遇を経験してきた先輩職員などに気軽に相談できるよう、職員の希望に応じ、行政経営課が必要な情報提供等を行います。

新規 女性職員交流会等の開催検討（検討時期：平成28年度）

2. 働き方に対する職員の意識改革

(1) 長時間労働よりも短時間で成果を出すことを評価する

ア 職場全体で時間外勤務の縮減

「時間外勤務ありき」の考え方から脱却し、短時間で成果を出し、定時で帰るよう意識改革を行います。また、ノー残業デーには、所属長が率先して実践するとともに職員に退庁を促し、退庁しやすい雰囲気づくりに努めます。

新規 時差勤務の利用促進（時期：平成28年度）

新規 人事評価の評価項目の見直し（検討時期：平成28年度以降）

イ 質の高い短時間の業務

コスト意識とスピード感を持ち、各自の業務のほか、会議・打合せ、資料作成等についても、現行の方法が最善かどうか見直し、改善に向けて取り組みます。

新規 会議運営マニュアルの周知（時期：平成28年度）

(2) 固定観念にとらわれない柔軟な発想で仕事を進める

ア 事業・業務のスクラップ・アンド・ビルド意識の浸透・実践

事業や業務を増やす前に、将来を見据えたよりよい方法を検討し、広い視野からスクラップに挑戦することで、「ムダ・ムリ」をなくすよう取り組みます。

イ 仕事術、「時短テク」の共有

仕事を段取りよく行える手法等を、例えば、掲示スペースや情報端末等の活用により、個人レベルでなく組織全体で情報共有しあい、効率的に仕事ができる職場環境にします。

(3) 職場での男女格差をなくす

ア 指導・育成における男女格差の解消

男女の区別なく、職員個人の適性に見合った指導・育成を行います。

イ 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取り組み 次

各階層別の職員に対し、人権研修を行う事により固定的な性別役割分担意識等の是正を図ります。

3. ワーク・ライフ・バランスの推進

(1) 時間外勤務の縮減

ア 職員の業務分担の見直しと業務量の平準化

職員の流動的配置制度の利用促進に努めるとともに、業務の繁閑に柔軟に対応するための職員配置制度を研究・検討します。

新規 人事異動の流動化の検討（検討時期：平成28年度）

イ 育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限 次

小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。

ウ ノー残業デーの徹底 次

毎週水曜日のノー残業デーを徹底し、時間外勤務縮減への意識啓発等を図ります。

エ 事務の簡素・合理化の推進 次

効率的な業務の遂行と働きやすい職場の実現を目指すとともに、事務改善により全庁的な改善意識の高揚を図ります。また、定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

(2)働きやすい職場環境の整備

ア 職員同士が互いにサポートできる体制づくり

日頃から職員同士が業務内容や進捗度の共有を図ることで、例えば、子どもの具合が悪い時などに突発的に休暇を取得する場合でも、柔軟に対応し、快くサポートし合える体制づくりに努めます。

イ ハラスメント対策の徹底

セクハラ・パワハラ・マタハラ（※）といったハラスメントのない職場を目指し、相談、指導、職員の意識啓発等を行います。

※「マタハラ」とはマタニティー・ハラスメントの略で、働く女性が妊娠・出産をきっかけに職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、不利益を被ったりするなどの不当な扱いを意味する言葉です

新規 ハラスメント相談窓口の検討（時期：平成28年度）

ウ 職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族との触れ合いのための年次有給休暇等の取得の促進を図ります。 次

新規 職員の記念日等における年次有給休暇の取得促進（実施時期：平成28年度）

エ 非常勤職員の職場環境の整備

非常勤職員の待遇については、平成27年4月1日から特別休暇の適用範囲を正規職員並みにするなど、これまでも職場環境の整備に努めてきました。今後とも非常勤職員が働きやすい環境の整備に努めます。

新規 非常勤職員の多様な働き方の検討（検討時期：平成28年度以降）

(3) 仕事と育児・介護の両立の仕組みをつくる

ア 既存の育児支援に関する諸制度の周知徹底 次

母性保護、出産費用の給付等の経済的支援措置、育児休業、休暇、時間外勤務の制限などの各種制度を理解しやすいように一つにまとめた職員向けの「子育てハンドブック」により周知します。また、今後も制度改正等が行われた場合は内容を修正し、職員に積極的に周知を行います。

イ 男性職員の子育て目的の休暇の取得促進 次

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、男性職員の育児

のための休暇取得のあり方を示し、父親の積極的な子育てへの参加を支援してきました。

今後も引き続き、全ての男性職員が子育てにおいて取得できる休暇等を周知し、取得を促進していきます。

また、このような休暇等を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行うため、管理職は、職員に対して休暇取得の奨励に努めるものとします。

ウ 育児休業等の周知・整備 次

① 育児休業等に関する制度を周知し、取得促進に努めてきました。

今後も引き続き、育児休業等の制度を周知し、取得を促進していくとともに、必要に応じて見直しを行います。

② 職員が小学校就学前の子を養育するための、部分休業制度及び育児短時間勤務制度について、今後も職員の職業生活と家庭生活の両立支援のため、制度の取得促進に努めます。

③ 出産・育児を控えた職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について引き続き説明を行います。

エ 育児休業等経験者に関する情報提供 次

育児休業等経験者の体験談や休暇制度の説明などを互助会報等に記載することにより、育児休業等を取得することのメリットを周知するとともに、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図ってきました。今後も引き続き職員に情報提供を行います。

オ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成 次

育児休業、部分休業又は育児短時間勤務に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。

カ 子どもの看護のための特別休暇の取得促進 次

子どもの看護のための特別休暇制度の取得推進を図るため、必要に応じて改正等を行い、利用しやすい環境の整備に努めます。

キ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援 次

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供等を行います。

また、復職時に所属長と面談し、勤務に対する要望等を伝えたり、職場状況等について話す機会をつくり、休業中の不安を解消します。

新規 復職時における所属長との面談の実施（実施時期：平成28年度）

ク 育児休業に伴う代替要員の活用など 次

専門性の高い職種については、平成20年度より任期付職員採用制度を導入し、適切な代替職員の確保をしてきました。また、職場内の人員配置

等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時職員を活用してきました。今後も引き続き適切な代替要員を確保するとともに適切な人員配置を行います。

また、任期付職員の対象職種の拡充を検討していきます。

新規 任期付職員の対象職種の拡充（検討時期：平成28年度）

ケ 早出遅出勤務制度の整備

育児や介護を行わなければならない職員が能力を発揮できるよう、多様で弾力的な働き方を検討します

新規 早出遅出勤務制度の導入検討（検討時期：平成28年度）

新規 フレックスタイム制、テレワークの検討（検討時期：平成28年度以降）

コ 介護休業等の周知・整備

「大介護時代」の到来に備え、介護を理由とした離職を防ぐため、介護休業等の制度を周知し、取得を促進していくとともに、必要に応じて見直しを行います。

新規 介護休暇制度の取得推進（時期：平成28年度）

新規 介護休暇等制度の見直し検討（検討時期：平成28年度以降）