



～特定事業主行動計画～

相手を思い、お互いを思いやれる組織、富田林市

平成28年4月1日策定
令和2年6月1日改正



とっぴー

富 田 林 市

目次

はじめに	…	P 1
I 背景		
1 女性活躍推進法制定の背景	…	P 2
2 女性の活躍により期待できる効果	…	P 3
II 策定にあたって		
1 主旨	…	P 4
2 計画の位置づけ	…	P 4
3 策定主体	…	P 5
4 計画期間	…	P 6
III 現状と課題		
1 本市における女性職員活躍に関連する計画等	…	P 6
2 データからみる本市の現状と課題【令和元年度の状況】	…	P 7
3 女性職員アンケートの結果【令和2年5月】	…	P 11
4. 課題のまとめ	…	P 15
IV 行動計画の目標		
1 行動計画のスローガン	…	P 16
2 成果指標の設定	…	P 17
V 施策の展開		
1 取り組み	…	P 17
2 具体的事業	…	P 18

はじめに

今日、本格的な少子・高齢化や人口減少社会の到来など社会環境の変化に伴い、市民生活も大きく変わり、それとともに私たち地方自治体の責任や役割も一層多様化しています。このような中、地域の特性を踏まえた活力ある地域づくりを推進していくには、性別にかかわらず、社会の変化に対応できる能力を持った職員を育み、一人ひとりの能力を結集し、一丸となって行政運営を進めていくことが求められています。

本市では、「第3次富田林市男女共同参画計画（ウィズプラン）」において、「男女の人権の尊重」、「社会制度や慣行についての配慮」、「政策・方針決定等への男女共同参画」、「家庭生活及び社会生活への参画」、「健康への配慮」、「国際社会の取組を考慮」の6つを基本理念に掲げ、地域や企業、団体等事業者などにおける意思決定の場への女性の参画を推進し、また、市民の半数以上を占める女性の視点を政策・方針決定の場で活かしていくために、自ら率先して女性の参画促進に取り組んでいるところです。

国においては、「女性の力」は「我が国最大の潜在力」であり、その発揮が我が国社会の活性化につながっていくとの認識のもと、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。）や女性活躍加速のための重点方針2019の策定など、国を挙げて女性活躍の動きを推進しています。また、令和元年5月には、女性活躍推進法が一部改正され、女性が活躍できる職場環境の整備をより推進することが求められています。

女性の活躍推進に向けた取り組みは、ワークライフバランスが図られるとともに、人を育てる風土を醸成し、働きやすく、また働きがいのある、男性も女性も働きやすい職場環境づくりを推進することを目指すものです。それにより、多様な価値観から新たな発想が生まれるなど、組織に大きな変化を起こし、本市の基盤の強化につなげていきます。

男性、女性にかかわらず、職員一人ひとりが、女性の活躍推進の取り組みについて目的や必要性を認識し、働きやすい職場環境づくりを推進することで「市民とともにつくる。市民が幸せになる。市民本位の市政！」の実現を目指し、組織一丸となって取り組んでいきましょう。

富田林市 市長公室 人事課

I 背景

1 女性活躍推進法制定の背景

～国の動き～

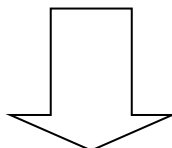
国は、平成22年12月に『第3次男女共同参画基本計画』を閣議決定し、公表しました（現在は第4次男女共同参画基本計画が策定済み）。この計画では、基本的な考え方として、「少子高齢化による労働人口の減少が進む中で、女性を始めとする多様な人材を活用することは、我が国の経済社会の活性化にとって必要不可欠である。」と述べ、女性の活躍によって経済社会が活性化することを強調しています。

また、日本再興戦略（平成25年6月【平成26年6月一部改訂】）では、我が国最大の潜在力となっている「女性の力」を最大限発揮できるようにすることは、少子高齢化で労働力人口の減少が懸念される中、新たな成長分野を支えていく人材を確保していくためにも不可欠であるとして、女性の活躍を成長戦略の中核と位置付けています。

そして平成27年8月、女性活躍推進法が制定され、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要という視点に立ち、①女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること、②職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること、③女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと、を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進することで、豊かで活力ある社会の実現を図ることをすすめています。

～我が国における働く女性の現状～

- ・女性の就業率（15歳～64歳）は上昇しているが、就業を希望しながらも働いていない女性（就業希望者）は約260万人に上る。
- ・第一子出産を機に約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は依然として多い。
- ・出産・育児後に再就職した場合、パート等になる場合が多く、女性雇用者における非正規雇用者の割合は6割近く（55.5%）。
- ・管理的立場にある女性の割合は13.2%（平成29年）と、近年緩やかな上昇傾向にあるものの、国際的に見ても低い。



働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況ですが、女性の活躍推進は国の成長戦略でも中核に位置づけられており、日本経済の担い手として、女性がより一層職場で活躍することが期待されています。

～社会情勢等の変化～

少子高齢化が進み、生産年齢人口が急速に減少していく中で、地方分権の進展に伴い地域を担う自治体として、地域の様々な課題を迅速かつ的確に解決していかなければなりません。将来の労働力不足が懸念されている中で、市民ニーズの多様化に対応するためにも、人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠となっており、広く人材を活かす組織経営を求め、女性の活躍の推進が重要課題となっています。

～女性の活躍推進が求められる背景のまとめ～

自治体は子育て・教育・介護・医療等の住民生活に密着した行政を担っており、住民の半数以上を占める女性の視点や強みを活かした、多様な価値観から生まれる定型化・固定化された枠組みにとらわれない柔軟な発想が求められています。様々な意志決定の場への女性の参画と性別にかかわらず全ての職員が働きやすく能力を発揮できる組織作りを推進し、本市の基盤の強化につなげていく必要があります。

2 女性の活躍により期待できる効果

～職場や業務の活性化～

働き方や制度を見直し、ワークライフバランスの推進など多様なライフスタイルを持つ職員全員にとって働きやすい職場づくりに取り組んでいくことは、業務の効率化を進めるとともに、職場や業務の活性化につながります。

～優秀な人材の確保～

多様で優秀な人材を育成し、確保していくことは、行政経営の基盤をより強化していくためには不可欠です。女性のキャリアの形成や登用など、機会の拡大を積極的に進めることは、多くの優秀な人材を輩出するとともに、次世代を担う若手職員にも刺激となります。また、女性の活躍推進の取り組みを庁内外に発信することで、男女関わらず、本市で働いてみたいと思う意欲の高い人材が集まり、優秀な人材の確保につながることを期待できます。

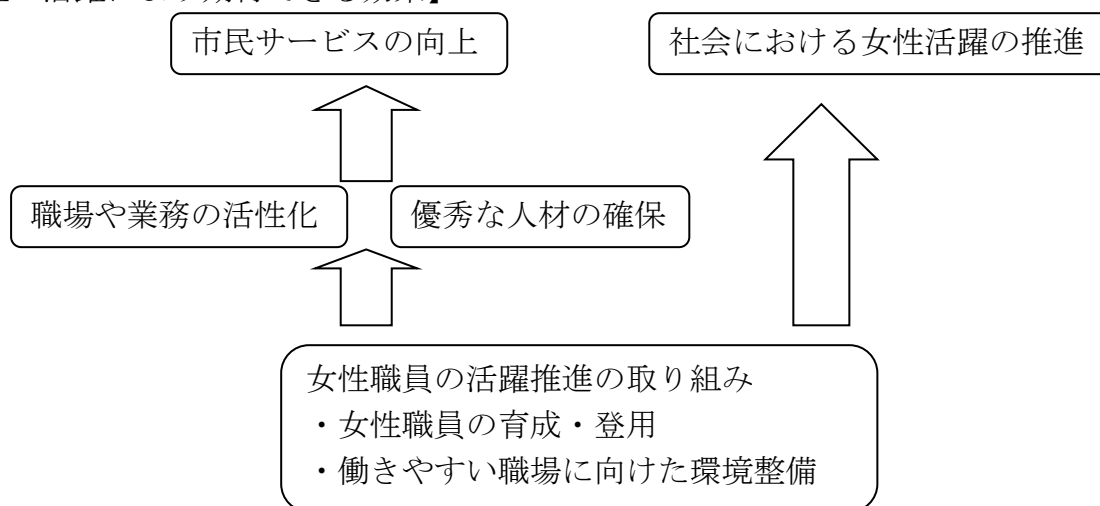
～市民サービスの向上～

複雑化し、多様化する市民ニーズを敏感に察知し、対応していくためには、あらゆる価値観をもって行政課題に対応することが求められます。住民の半数以上を占める女性の視点や強みを活かし、様々な市民ニーズを的確に捉えることで、市民サービスの質の向上が期待できます。

～社会における女性活躍の推進～

国において、女性活躍の推進が進められる中、自治体は地域の先頭に立ってリードしていく役割があります。地域にその成果を発信することは、社会における女性活躍の推進につながることを期待できます。

【女性の活躍により期待できる効果】



II 策定にあたって

1 主旨

本市においては、平成17年に「人材育成基本方針」を人事戦略の視点に立った総合的な人事制度の構築と人材育成による職場活性を図るための基本的な指針として策定し、配置、研修、昇任など、男女の区別なく、市を担う優秀な人材の育成に取り組んでまいりました。その後、現在の女性職員がおかれている状況や思いを正確に把握するため、平成27年6月に「すべての女性が煌めくアンケート」を行ったところ、その回答の中には、責任ある職に挑戦することへの不安、経験不足からくるマネジメント能力への不安、育児と昇任の対象年代が重なることへの不安などが伺え、能力が十分に発揮できる環境に至っていないことが伺えます。また、「管理職になりたいと思わない」「わからないと悩む職員」が76.5%となっており、キャリアに対する漠然とした不安がみえます。性別にかかわらず、全ての職員が働きやすく、能力を発揮できる組織作りに向け、女性職員のさらなる活躍推進に向けた取り組みをすすめていくことが求められています。

国においても、女性活躍推進法の制定や女性活躍加速のための重点方針2015の策定など、国を挙げて女性活躍の動きを推進しており、また、令和元年5月には女性活躍推進法が一部改正され、情報公開の開示内容が充実されました。これにより本市においても特定事業主として、地域の一般事業主をリードするより実効性の高い行動計画を策定することが求められています。

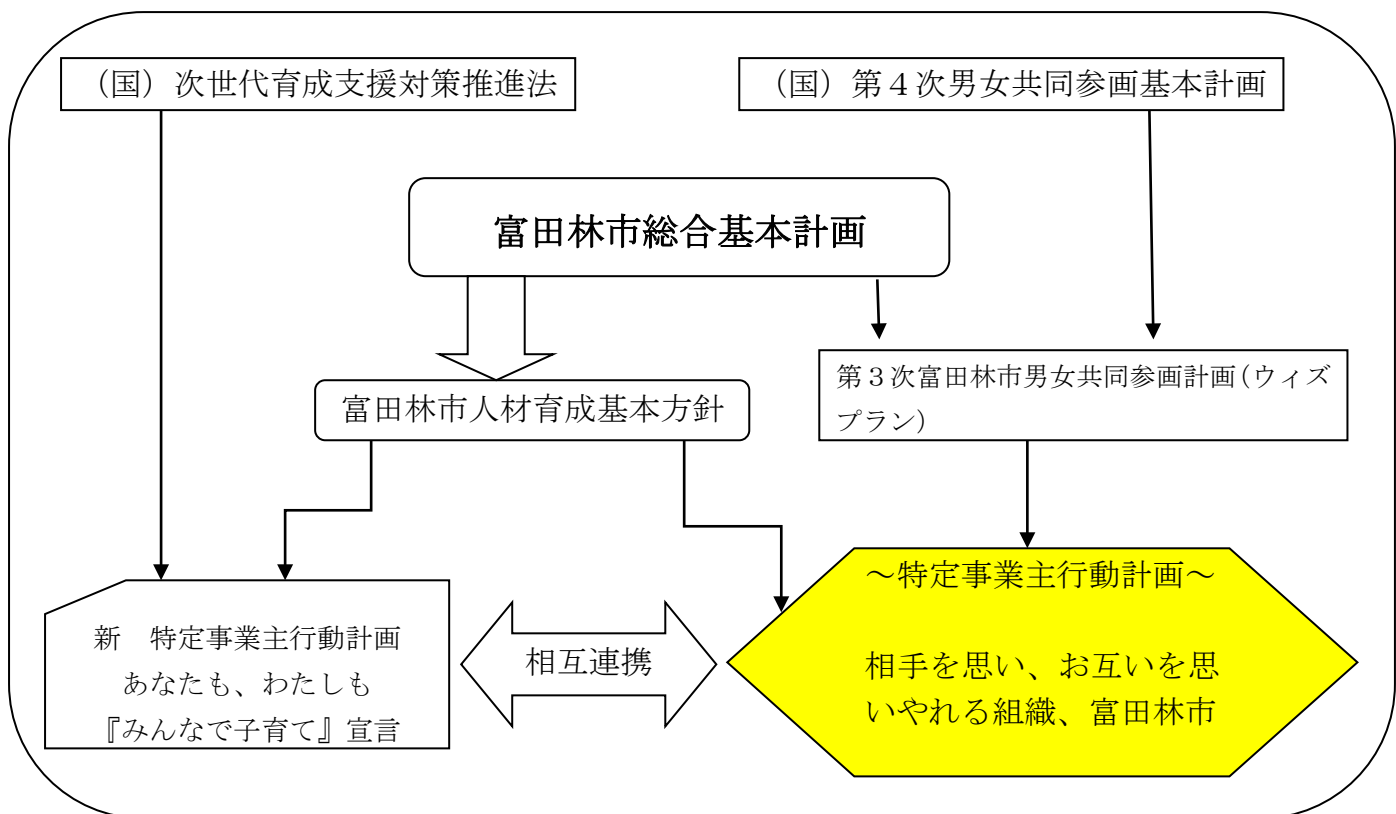
以上のことから、女性職員の意識・育成の必要性や仕事と生活の両立の負担を解消する必要性、管理監督者の意識・所属における育成の必要性がより高まっていることから、女性職員の活躍促進に向けた人材育成や職場環境づくりを積極的に行う指針として平成28年4月に策定された「～特定事業主行動計画～女性が煌（きらめく）、組織が煌（きらめく）、みんなが煌（きらめく）富田林市」を一部改正することとしました。

2 計画の位置づけ

本計画は、「第4次富田林市総合計画」の中の「新しい時代を担う人材の育成」を実現するための計画です。平成29年度に策定の「富田林市総合基本計画」にも引き継がれています。また、平成29年に改正された「富田林市人材育成基本方針改訂版」における、女性職員の活躍推進にかかる行動計画です。

加えて、「第3次富田林市男女共同参画計画（ウィズプラン）」の基本理念を本市の内部組織として実行していくための計画であるとともに、「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、「新 富田林市特定事業主行動計画～あなたも！わたしも！『みんなで子育て』宣言～」とも密接に関連します。

※ 次世代育成支援対策推進法は10年間の時限立法でしたが、改正法により法の有効期限が10年間（平成27年4月～令和7年3月）延長されました。「新 富田林市特定事業主行動計画～あなたも！わたしも！『みんなで子育て』宣言～」では「子育てをしつつ活躍する女性職員を増やすための環境づくり」を盛り込んでいますが、子育て中の女性も含めたすべての女性職員の活躍推進に向けて、「～特定事業主行動計画～相手を思い、お互いを思いやれる組織、富田林市」を策定しています。



3 計画の策定主体

市長をはじめとする各執行機関の任命権者が策定主体となります。

- 富田林市長
- 富田林市議会議長
- 富田林市教育委員会
- 富田林市選挙管理委員会
- 富田林市代表監査委員
- 南河内広域公平委員会
- 富田林市農業委員会
- 富田林市固定資産評価審査委員会
- 富田林市消防長
- 富田林市上下水道事業管理者の権限を行う市長

4 計画期間

当初、本計画の計画期間は、平成28年度から令和2年度までの5カ年計画としていましたが、今回の改正により令和2年度から令和6年度の5カ年計画に改正します。また、女性活躍推進法の改正や、本市を取り巻く環境の変化などがあった場合は、計画期間内でも必要に応じて改定を行うものとします。

Ⅲ 現状と課題

1 本市における女性職員活躍に関連する計画等

本市においては、これまで、人材育成、次世代育成支援、男女共同参画の観点から、下記の3つの計画等において女性の育成や両立支援の取り組みを推進してきました。

- ・富田林市人材育成基本方針改訂版（平成29年4月策定）

男女がともに責任を分かちあえる職場環境づくりの推進や性別間格差の解消に向けた人事管理の推進を行い、男女の区別なく、市を担う優秀な人材の育成に取り組んできました。

- ・新 富田林市特定事業主行動計画

～あなたも！わたしも！『みんなで子育て』宣言～（平成27年4月策定）

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して、職員が子育てをしやすい環境づくりを目指し、妊娠中および子育てを行う職員への支援として、さまざまな取り組みを進めています。

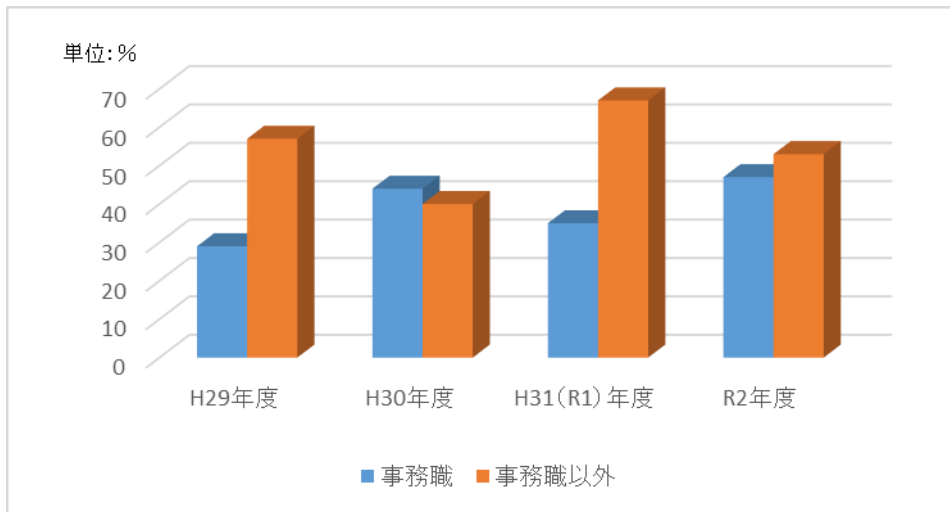
- ・第3次富田林市男女共同参画計画（ウィズプラン）

重点目標の中で「女性の活躍に向けた環境づくりの推進」や「政策・方針決定過程等における女性の活躍支援」を掲げ、事業所に対するワーク・ライフ・バランス推進の働きかけや女性リーダーの育成と登用のしくみづくりなど、様々な取り組みを行っています。

今まで、上記計画等に基づく取り組みはありましたが、より女性に限定した育成のための施策事業を行っていく必要があることや、具体的な目標の設定は行っていない状況であることから、目標を明確にし、これまで以上に人材育成に向けた各種施策事業を充実・強化していくため、平成28年4月に「～特定事業主行動計画～ 女性が煌(きらめく)、組織が煌(きらめく)、みんなが煌(きらめく) 富田林市」が策定されました。

2 データからみる本市の現状と課題

○職員採用における女性の割合（正規職員）



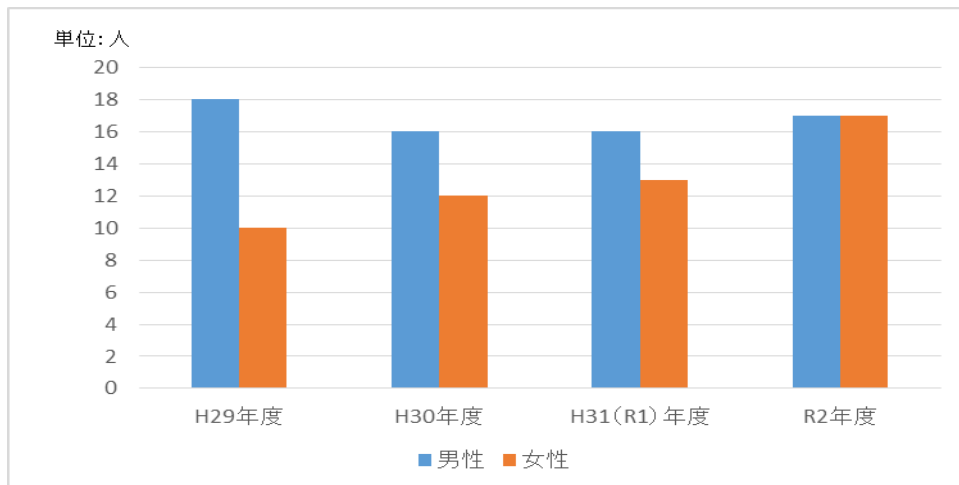
本市職員数の割合は、令和2年3月現在おおよそ男性が65%、女性が35%となっています。

令和2年度の採用割合は、下表のとおりです。

	新規採用者数	男性	女性	女性の割合
事務職	19人	10人	9人	47%
事務職以外	15人	7人	8人	53%

女性の資格取得者が多数を占める保育士や幼稚園教諭等を採用した年度は、女性の割合が高くなりますので、事務職以外の女性割合が事務職を上回る結果となっています。

○正規職員の採用割合（男・女）



正規職員の採用割合は、年度により募集職種が変わるため、変動があります。

○平均継続勤務年数の割合

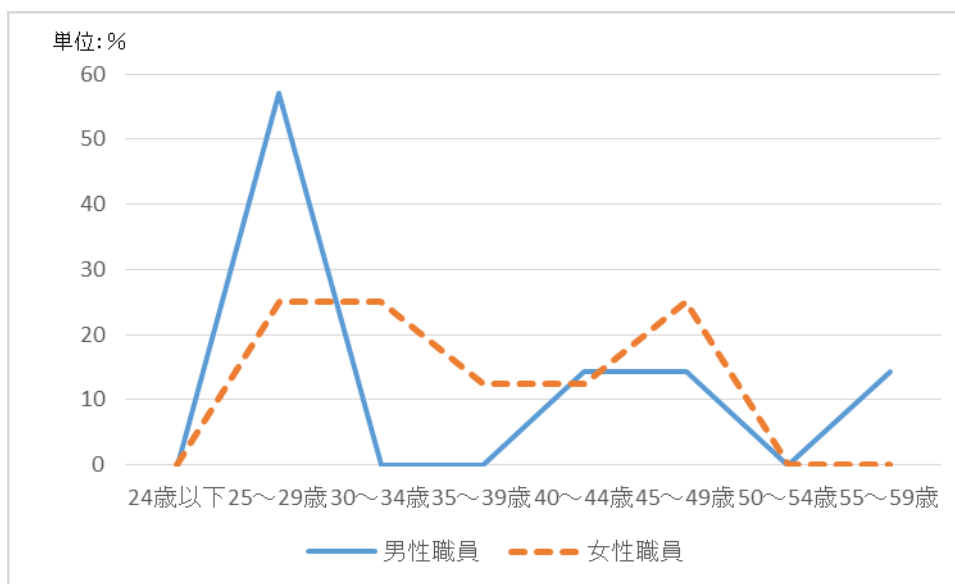
令和2年3月現在

男性	17.2年
女性	16.9年

任期の定めのない職員のみを対象とした場合、継続勤務年数の割合は、男女の差異はほとんどありません。

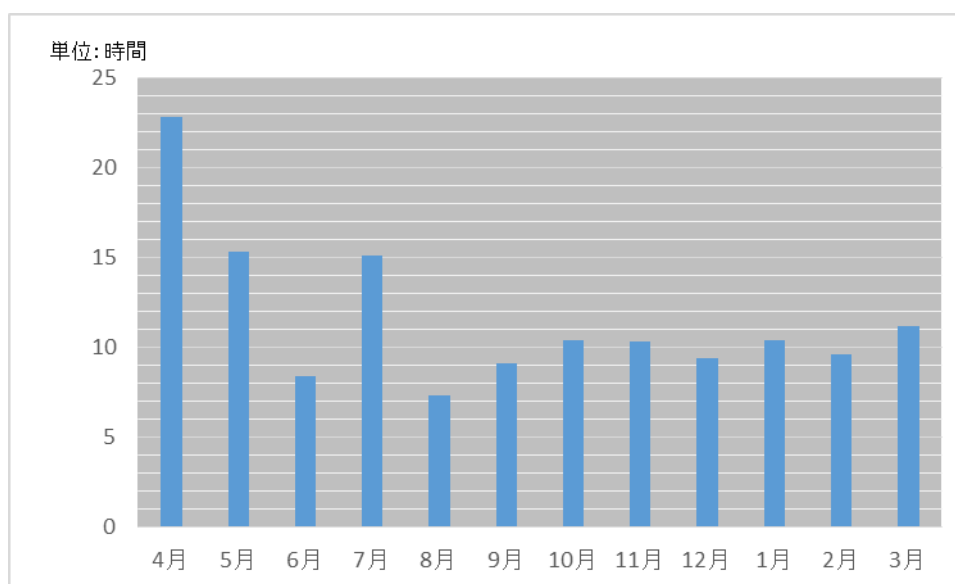
○男女別の離職率について

平成31年(令和元年)度の離職率は男性1.2%、女性2.5%となっており、女性の方が1.3%高くなっています。また離職者の年代別、男女別割合は以下のように分布しており、男女ともに25歳～29歳と45歳から49歳の離職割合が高くなっています。



○職員1人あたりの各月ごとの超過勤務時間

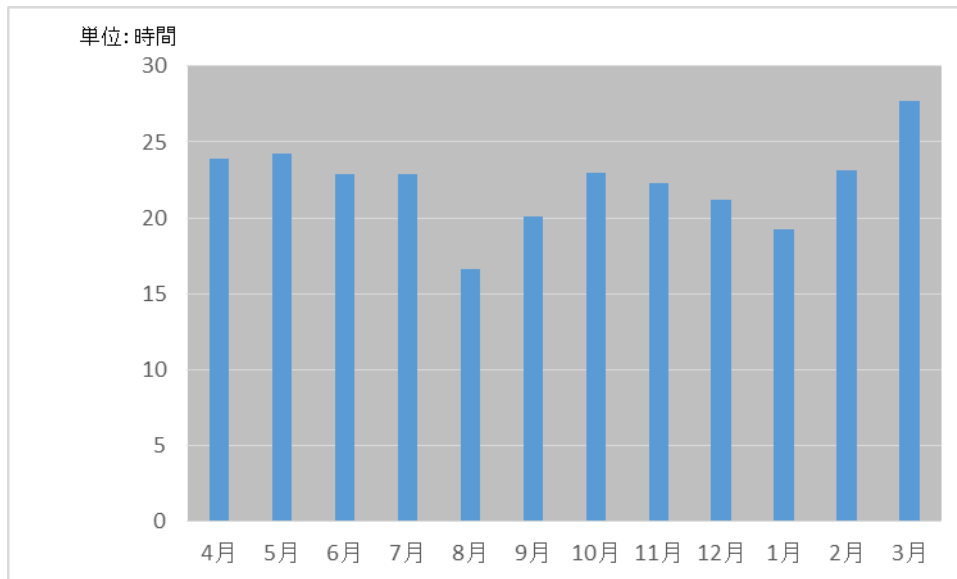
平成31年(令和元年)度



統一地方選挙の実施により、4月、5月、7月の超過勤務時間が多くなっています。

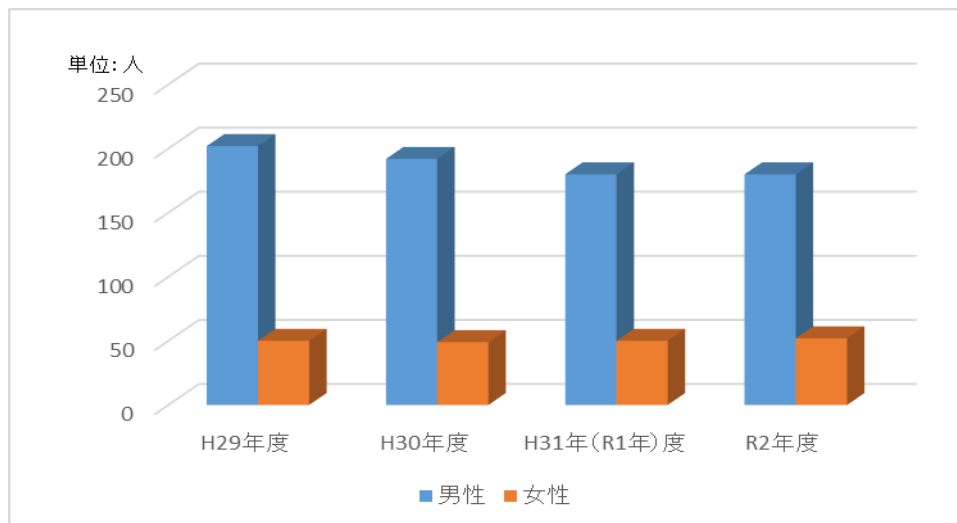
す。平成31年（令和元年）度の職員1人あたりの超過勤務時間は、年間平均119時間となっています。

管理職の超過勤務時間は以下の通りです。



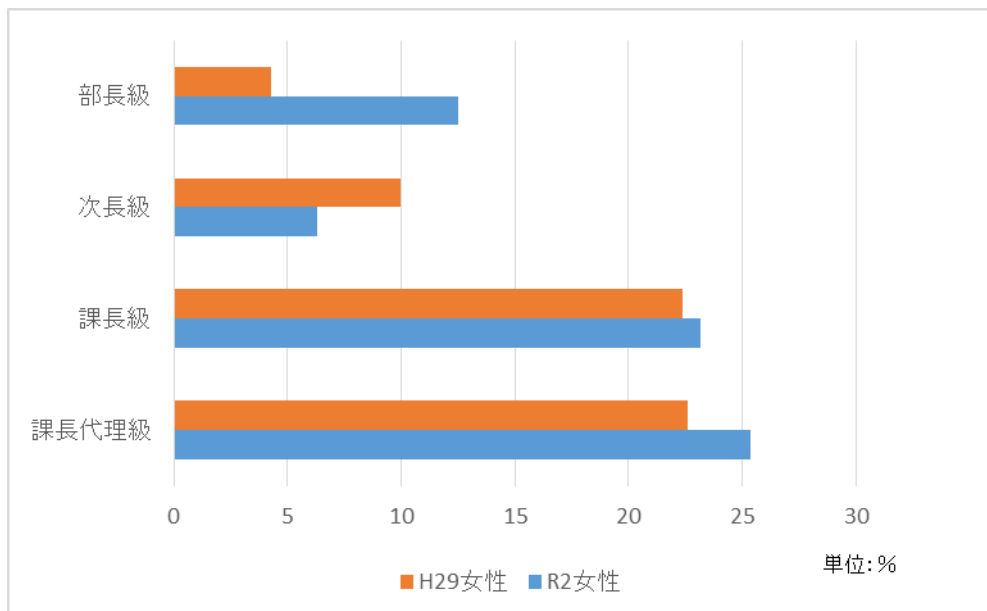
統一地方選挙の影響があったことは一般職と同様ですが、一般職よりも時間外勤務が長くなっている傾向があります。平成31年（令和元年）度の職員1人あたりの時間外勤務時間は年間平均267時間です。また、平成31年（令和元年）度において、年間に1回以上、月に45時間以上時間外勤務を行った職員は、一般職で194人、管理職で74人となっています。

○管理的地位にある職員に占める女性割合



女性管理職の割合は管理職全体で29年度は19.8%、30年度は20.3%、平成31年（令和元年）度は21.7%、令和2年度は22.4%となっています。

○各役職段階に占める女性職員の割合

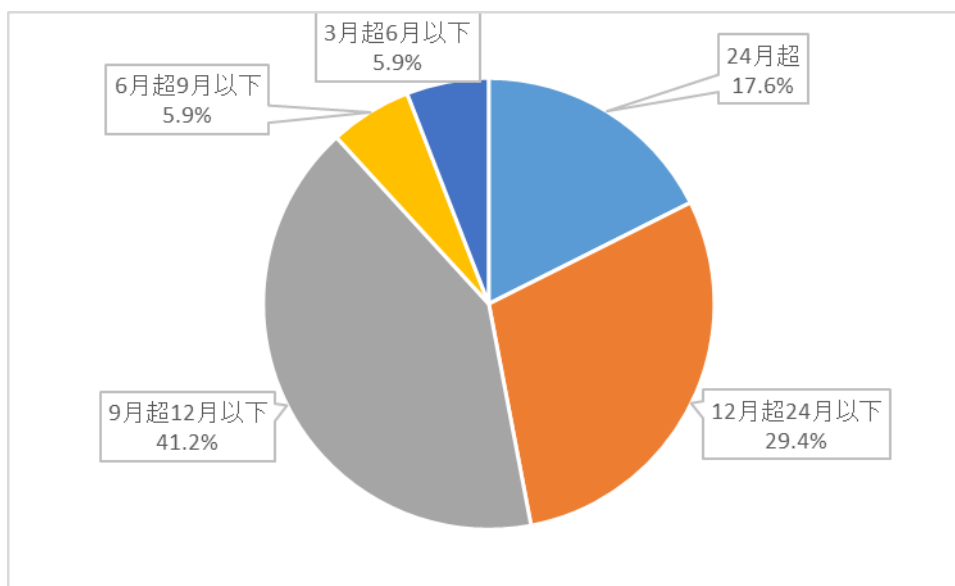


平成29年度と令和2年度における各役職段階に占める女性職員の割合を比較すると、部長級で8.2%の増加、次長級で3.7%減少、課長級で0.8%の増加、課長代理級で2.8%の増加となり、管理職全体では2.6%の増加という結果となります。また、役職段階が上がるほど女性の割合が少なくなっている傾向にあります。

○男女別の育休取得率・平均取得期間

平成31年(令和元年)度の育休取得率は、女性は100%となっており、女性の平均取得期間は16ヶ月となっています。

男性の育休はこれまで平成18年度に2件、28年度に2件、29年度に3件、30年度に1件、31年(令和元年)度に2件と男性の育休の取得が徐々に浸透してきています。また、31年(令和元年)度の男性の育休の取得期間は平均約1ヶ月でした。女性の取得期間の分布は以下の通りとなっており、9月を超え、12月以下の育児休業取得が一番多いことが分かります。



非常勤職員等の育休取得率は平成29年度に女性1名、平成30年度は対象者なし、平成31年（令和元年）度には、3名の女性が取得しており、100%です。

○男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加の為の休暇取得率・平均取得日数

職員の配偶者が出産する場合、出産前1週間から出産後2週間までの最大5日間休暇を取得することができます。平均取得率は、94.4%となっており、平均取得日数は4日となっています。

○セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況について

本市では「ハラスメントの防止等に関する要綱」に基づき、「ハラスメント防止指針」を制定しています。また、職員の意識啓発のため、職務階層に応じて職員研修を継続的に開催し、ハラスメントの防止に努めています。併せて、ハラスメントの相談窓口（人事課）を設置したり、ハラスメント相談員を配置したりすることでハラスメント相談にも対応できるよう、体制を整備しています。

3 女性職員アンケートの結果【令和2年5月】

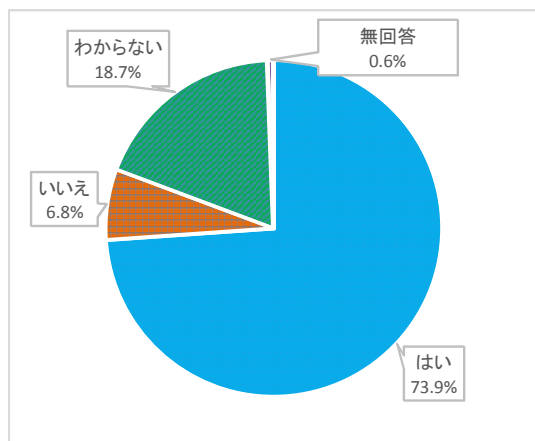
対 象：女性正職員全員（育休取得者を含む）
実施期間：令和2年5月10日（日）～22日（金）

対象者数は323人、回答者は161人、回収率は49.8%でした！

回収率は年令、役職ともに中間層（30代～40代、中堅職）が高く、職種別では技能労務職、教育・保育職、専門職、事務職の順に高い状況になっています。前回と比べると全体の回収率は低下しましたが、中間層の回収率は伸びました。

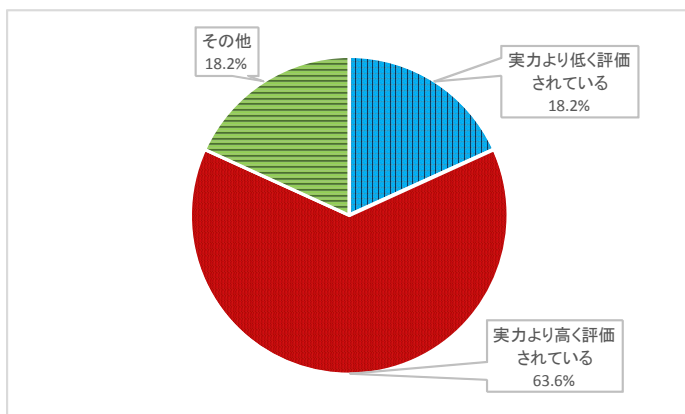
回答者の属性としては、40歳～49歳が38.6%、次に30歳～39歳が28.5%で、この両方の年齢帯を合わせて67.1%を占めます。役職別では一般職が60.2%で一番高くなっています。職種別では教育・保育職が46.4%、次に事務職が23.9%で、この2職種で70.3%を占めました。

1. あなたは、現在の役職(職階)にご自分の能力・努力が適正に反映されていると思いますか。



一般職でみると、「はい」79.5%、「いいえ」3.6%
 管理職でみると、「はい」59.1%、「いいえ」22.7%。前回調査時と比較すると、一般職に大きな変化はないが、管理職では「はい」の割合が高くなり(+15%)、「いいえ」の割合が下がっている(△6.7%)ことから、前回調査時より管理職の状況は改善している。しかしながら、一般職に比べ、低い水準にある。中でも、事務職の管理職では「はい」と「いいえ」の割合が「いいえ」の方が多くなっている。

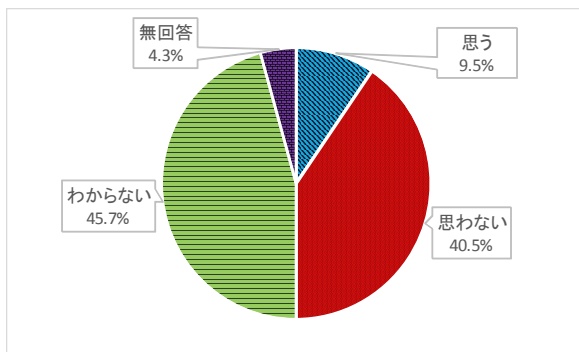
2. 1. で「②いいえ」と答えた方にお聞きします。それはなぜですか。



「実力より高く評価されている」と判断している人が前回調査時よりさらに増加し(+15.6%)、半数を超えている。特に管理職では大半を占める。

3. 「役職」で「②中堅職」「③一般職」と答えた方にお聞きします。将来管理職(主幹以上)

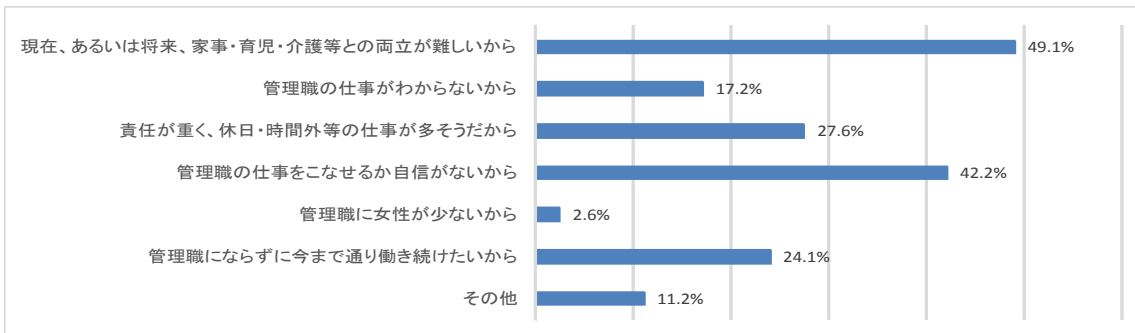
になって自分の能力を発揮したいと思いますか。



「思わない」、「わからない」を合わせて86.2%が積極的に管理職になりたいと思っておらず、前回より9.7%増加している

4. 3. で「②思わない」「③わからない」と答えた方にお聞きします。その理由は何ですか。

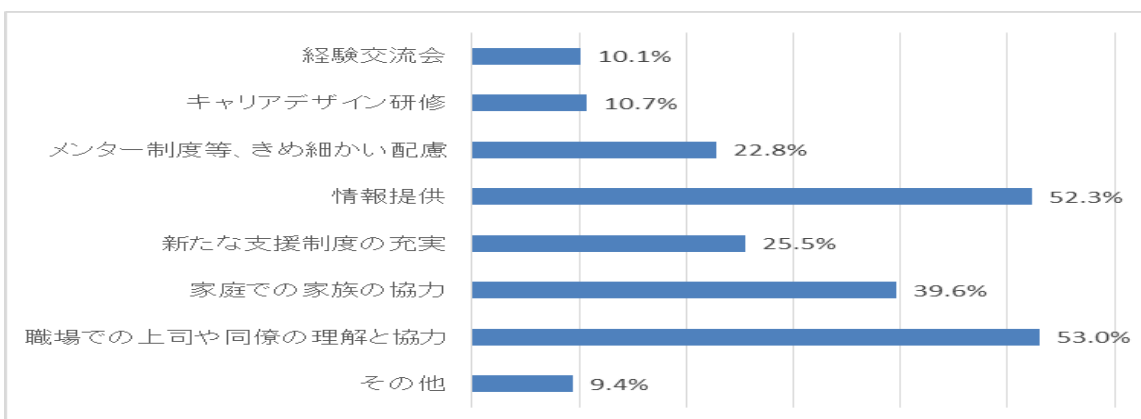
(3つまで)



全体の傾向は前回調査と変わらないが、前回に比べて「管理職の仕事がわからないから」のみが増加している。このことから、家事や育児等との両立の難しさに加えて管理職の職務内容がわからないという不安が増加してきていることが分かる。

5. あなたが意欲を持って働き続けられるためにどのようなことがあればよいと思いますか。

(3つまで)



4と同様に全体的な傾向は前回調査と変わらず、「職場での上司や同僚の理解と協力」が一番多いが、「女性が働き続けられるための様々な支援制度や事例等の情報提供」を望む声が大きく増加している
男女に関わらず、職場で一緒に働く職員の理解は今後も不可欠なものである。「情報提供」についてはこれから特に強化していくべき課題であるとする。

6. 女性が意欲をもって働き続けられるために、何か具体的な提案があればお願いします。

- 男性が女性と同じように育児休暇をとれるようになってほしい
- 女性に特化したものより誰もが利用しやすい制度を充実や、立場の違いを理解するための研修を行ってほしい。
- 女性職員を補助ではなく、戦力として位置づけて配置し、将来の市を担う人材として育成していく姿勢が必要
- 男女を気にせず働けるような環境や人間関係づくりが必要
- 女性しかわからない両立の大変さを評価できる場が欲しい

一部を抜粋させていただきました。

～アンケートの結果からみえること～

- ・責任ある職に挑戦することへの不安
- ・経験不足のためマネジメント能力に不安がある
- ・管理職の業務内容がわからないために生じる漠然とした不安
- ・管理職の苦労ばかりが見えてしまう
- ・職種や職階を超えた女性職員同士の交流の機会が不安解消や意欲向上につながる
- ・育児と昇任の対象年代が重なることへの不安がある
- ・残業が当たり前の組織風土のままでは、育児等の負担がある女性が活躍しにくい



- ☆女性職員の意識・育成の必要性
- ☆仕事と生活の両立の負担の解消の必要性
- ☆管理監督者の意識・所属における育成の必要性

今回のアンケート結果では、前回の結果に引き続き、管理職になることへの漠然とした不安を持つ職員が依然として多いことがわかりました。特に管理職の仕事内

容が分からないという意見や女性が働き続けられるための様々な支援制度や事例等の情報提供を望む声が増加していることからそれらを解消するための研修等に取り組む必要を感じました。また、家事や育児や介護を男性、女性どちらにも限定するべきではないという意見もあつたことから、男性、女性お互いの意識を変えていくことがこれからの女性活躍を支えるのではないかと考えています。

以上のことを受け、男女共同参画の推進及び人材育成の観点から、女性職員の視点を活かし、その能力を最大限に活用するため、ワークライフバランス（仕事と家庭の両立）と女性職員のキャリアデザインを意識しながら、管理職へとステップアップする意欲と仕事に対するモチベーションを引き出せる環境づくりを今後推進していきます。

4. 課題のまとめ

(1) 仕事と生活の両立に向けた職場環境づくり

【課題】

- ・両立支援のための各種制度の周知不足
- ・利用されにくい休業等の両立支援制度
- ・女性に偏る育児・介護の負担



【対応策】

- ☆情報提供方法・機会の充実が必要
- ☆育児や介護のための休暇、休業取得に向けた理解促進が必要
- ☆男性の育児等の参画促進が必要
- ☆職場の理解やワークライフバランスの推進が必要

(2) 女性職員の意識の醸成

【課題】

- ・仕事と育児・介護等との両立の不安
- ・ライフイベントに影響される女性職員のキャリア
- ・仕事と生活の両立やキャリア形成にかかる情報不足



【対応策】

- ☆仕事と生活の両立の不安の軽減に向けた支援が必要
- ☆ライフイベント前の早期のキャリア意識の醸成が必要
- ☆女性職員の交流の場づくりが必要

(3) 計画的な人材育成と登用の促進

【課題】

- ・役職が上がるごとに低い、女性管理職の登用率
- ・管理監督職に必要な能力に対する自信の欠如
- ・女性のロールモデルが身近に少ない



【対応策】

- ☆本市の組織目標を設定した計画的登用促進が必要

- ☆管理監督者としての必要な能力の向上に向けた育成が必要
- ☆女性管理職による幅広い層へのキャリアアドバイスの機会が必要

(4) 管理監督職によるキャリア支援の充実

【課題】

- ・職場による仕事と生活の両立への配慮
- ・性別による固定的な役割分担意識による業務経験の差



【対応策】

- ☆配慮しながらのキャリア支援が必要

(5) 人事管理制度と連携した育成

【課題】

- ・育児休業等のキャリアの中断等による男女の業務経験の差
- ・活力ある組織づくりに向けた意欲ある女性職員の確保
- ・子育ての時期と重なる昇格試験



【対応策】

- ☆子育てに配慮した方策の検討が必要
- ☆ライフイベント前の職場における多様な経験付与が必要

IV 行動計画の目標

1 行動計画のスローガン

女性職員のキャリア形成を支援し、仕事と生活の両立を組織で支え合う風土を醸成することで、性別にかかわらず職員が持てる能力を十分に発揮し、イキイキと活躍できる職場づくりを目指し、以下のスローガンの下、女性の活躍を推進していきます。

『相手を思い、お互いを思いやれる組織、富田林市』

男性、女性にかかわらず、職員一人ひとりが、お互いを思いやりながら日々の業務を行うことでそれぞれの職員が仕事と生活の両立を実現しながらキャリアを形成し、ひいては女性の活躍を推進できる職場風土づくりを目指します。

2 成果指標の設定

達成状況の検証を行い、本行動計画を着実に推進していくため、計画の目指すべき達成水準を明確化する数値目標を設定します。

【数値目標】

管理職に占める女性の割合（課長代理級以上）

現状値 22.4%（令和2年度）⇒30%（令和7年度）

【目標値の考え方】

国においては、2020年（令和2年）までに社会のあらゆる分野において指導的地位（課長相当職以上）に占める女性の割合を30%とする目標を掲げています。

平成26年の日本経済新聞社の女性活用度調査では、人口10万人以上の790市のうち一般行政職（教育職・消防職・保育士・技能労務職等を除く）の女性管理職（課長代理級以上）の割合は平均9.4%になっています。その中で本市は14%で18位となっており、大阪府内でも5位、全国的にみても女性管理職の割合は高くなっています。

そこで数値目標としては、職員全体（教育職・消防職・保育士・技能労務職等を含む）の管理職に占める女性の割合の数値を現状値の22.4%を踏まえ、30%に設定します。

男性の育児休業取得率

現状値 6%（平成31年（令和元年）度）⇒13%（令和7年度）

【目標値の考え方】

男性職員における育児休業取得率は平成26年度0%でしたが、現状値は6%でと少しずつですが伸びてきています。しかしながら、国は2020年に取得率を13%とする目標を掲げています。

そこで、国の目標と整合を図り、目標値を13%に設定します。

V 施策の展開

1 取り組み

☆仕事と家庭の両立に向けた環境づくり

誰もがやりがいを持って仕事に取り組めるよう、休暇制度等の活用を促進し、職場環境の整備に努め、「仕事と家庭の両立に向けた環境づくり」の推進を行います。

両立支援制度の活用促進

今後は子育てだけでなく、親の介護など仕事と家庭との両立を図らなくてはならない職員の増加が見込まれます。継続して仕事を続けていけるよう、残業時間の削減や休暇制度等の活用を促進に取り組みます。

- ・休暇制度の利用促進
- ・男性職員の育児参画の促進
- ・育児休業中の職員への情報提供の充実

仕事と生活の両立を支える職場環境の整備

ワークライフバランスの啓発に向けた研修や情報発信を行うなど、組織全体の意識の醸成を目指します。

- ・ワークライフバランス推進に向けた意識の醸成
- ・女性の活躍と仕事と家庭の両立支援に向けた情報発信
- ・あらゆるハラスメントの無い職場環境の構築

☆キャリア形成支援による女性職員の育成

職員一人ひとりが、仕事と家庭との両立を図りながら、目標を持ってキャリアアップができるよう、キャリア意識の醸成や能力開発、ネットワークの形成の場を設け、「キャリア形成支援による女性職員の育成」を推進します。

女性職員のキャリア形成支援の充実

女性職員のキャリア支援に向け、仕事と家庭との両立への不安や、昇任への迷いを解消させるため、研修の充実を図ります。

家事や子育て等の負担が女性に偏るなか、両立の負担への配慮しながら、女性管理監督職の育成に向けた研修を計画的に実施します。

- ・キャリアデザイン研修の実施

女性職員のネットワーク形成支援

女性職員同士の意見交換を行う機会の提供や、女性職員の視野の拡大、不安や悩みの軽減、モチベーションの向上につながるよう、女性職員のネットワークの構築に向け支援を行います。

- ・女性職員のネットワーク構築

☆職員の能力を十分に発揮できる組織づくり

女性が活躍できる組織づくりに向けて、管理監督者の意識改革を図るとともに、女性職員の活躍を組織として後押ししていくため、「職員の能力を十分に発揮できる組織づくり」を推進します。

管理監督者の意識の醸成と風土改革

女性に対するきめ細やかな配慮が必要になることを認識し、キャリア形成について、上司と部下がコミュニケーションを図り、状況に応じて適切な支援や働きかけが行えるよう、管理監督者の意識醸成を図ります。

- ・管理監督者によるキャリア支援の充実
- ・早期育成を見据えた業務経験の付与

女性職員の育成と登用促進に向けた人事管理制度

女性職員に早い段階から多様な経験を積ませ、やりがいを持たせることが大切であることから、多様な分野への配置やOJTにより早期の育成を図ります。

- ・女性職員登用率の見える化

- ・多様な分野への配置による経験付与

2 具体的事業

女性職員のネットワーク構築

安定した職場復帰のための先輩職員との座談会

スムーズな職場復帰ができるよう、先輩職員との座談会を開催します。これにより、少しでも復職についての不安を解消することをめざします。

管理監督者によるキャリア支援の充実

早期育成を見据えた業務経験の付与

多様な分野への配置による経験付与

ワークライフバランス推進に向けた意識の醸成

キャリアデザイン研修

これからの自分の人生を「自分」で充実させるため、なりたい自分になる生き方、働き方、つながり方、ワークライフバランスの実現について考える機会を与え、キャリア形成支援を図ります

女性職員登用率の見える化

女性管理職の登用の目標値を共有し、取り組みを推進します。

休暇制度の利用促進

各種制度を理解できるように、庁内 LAN 等を通じて、積極的周知します。

男性職員の育児参画の促進

男性の育児参加を促進するため、両立支援の制度や育児に関する情報提供を行い、職員全体の意識の醸成を促します。

育児休業中の職員への情報提供の充実

育児休業中の職員への、情報提供は現在も「たまひよ通信」で行っており、今後も、市の情報や育児情報などの案内を引き続き行っていきます。育児休業中の職員の復職への不安を軽減するために、研修内容等も提供していきます。

女性の活躍と仕事と家庭の両立支援に向けた情報発信

女性職員の活躍推進の取り組みなどについて庁内 LAN 等を通じて、情報を発信することで、職員の意識の醸成と理解を促進します。

誰もが働きやすい職場環境を構築

誰もが働きやすい職場環境を構築するための相談体制の充実や、あらゆるハラ・スメントを根絶するため、職員研修を継続して実施します。