

**胎内市女性の職業生活における活躍の
推進に関する特定事業主行動計画**

平成28年4月

胎内市

目 次

1	計画策定の趣旨	1
2	計画の基本的事項	1
	（1）取組の方向	1
	（2）計画期間	1
	（3）計画の対象	1
	（4）推進体制	2
3	女性の活躍推進に関する現状分析	2
	（1）法に基づく7項目についての分析	2
	（2）職員の意識についての分析	7
4	課題の整理	2 4
5	女性職員の活躍の推進に向けた取組及び実施時期	2 6
6	女性職員の活躍の推進に向けた数値目標	2 8
7	参 考	2 9
	（1）第2次胎内市男女共同参画プラン21	2 9
	（2）胎内市特定事業主行動計画（次世代育成支援対策）	2 9

胎内市女性の職業生活における活躍の推進に関する特定事業主行動計画

平成 28 年 4 月 1 日

胎内市長

胎内市議会議長

胎内市農業委員会

胎内市教育委員会

胎内市女性の職業生活における活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は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「法」という。）第 15 条に基づき、胎内市長、胎内市議会議長、胎内市農業委員会、胎内市教育委員会が連名で策定する特定事業主行動計画である。

1 計画策定の趣旨

平成 27 年 9 月に法が制定され、各事業主が女性の活躍推進のための具体的な行動計画を策定し、平成 28 年度から実施することとなりました。

このため胎内市役所においても行動計画の策定及び施策の推進に関し、女性の活躍推進等に関する職員の意見を広く反映させるため、胎内市女性の職業生活における活躍の推進に関する特定事業主行動計画策定・評価委員会（以下「委員会」という。）を設置し、本計画を策定するものです。

2 計画の基本的事項

（1）取組の方向

女性職員がいきいきと活躍できる職場づくり

（計画推進の基本的な考え方）

- 女性の活躍できる職場は、男性も活躍できる職場との考え方のもと、男女を問わず全ての職員がいきいきと活躍できる組織を目指します。
- 職員のニーズをきめ細かく把握し、実効性のある取組を進めます。

（2）計画期間

平成 28 年度から平成 31 年度までの 4 年間を計画期間とします。

（3）計画の対象

市長部局、教育委員会部局、議会事務局及び農業委員会事務局の職員を対象とします。

(4) 推進体制

○ 委員会の設置

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行います。

○ 所属長の役割

所属内に本計画の周知を図るとともに、所属における具体的な取組を率先して実行します。

○ 人事担当部局の役割

計画に定める事項の進捗状況や効果の検証を行いながら、着実に推進します。

○ 取組状況等の公表

本計画の取組状況や目標に対する実績を毎年度、ホームページ等に掲載し公表します。

3 女性の活躍推進に関する現状分析

(1) 法に基づく7項目についての分析

法第15条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第2条に基づき、以下の7項目を把握し、課題分析を行った上で、計画を定めるものとされています。

- ①女性職員の採用割合
- ②継続勤務年数の男女差
- ③職員1人当たりの平均超過勤務時間
- ④管理職の女性割合
- ⑤各役職段階の職員の女性割合
- ⑥男女別の育休取得率及び平均取得期間
- 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

当市における7項目の分析結果は、次のとおりです。

①女性職員の採用割合

女性採用割合は、各年度5割以上となっています。また、保育士を除いた女性採用割合は、各年度の平均で45%と、ほぼ半数となっていることから、採用時における男女の差は生じていません。

■女性職員の採用割合

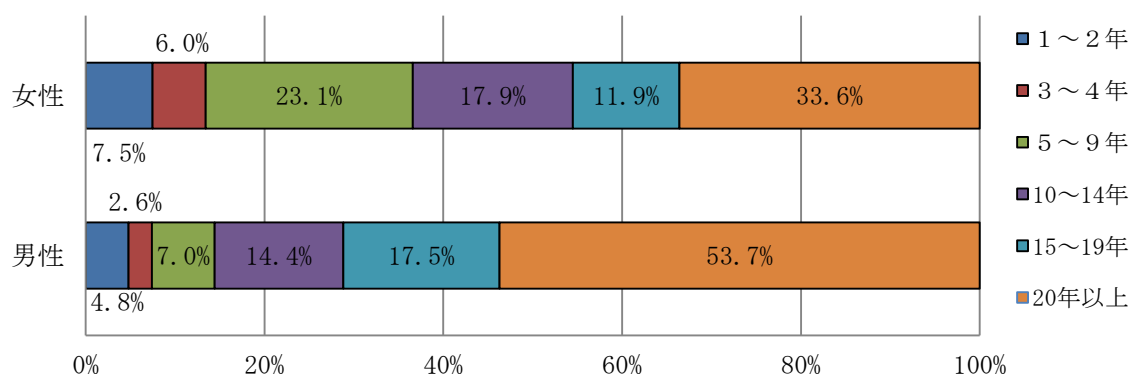
年度	男性	女性	合計	女性採用割合	保育士除く女性採用割合
23	3人	5人 (2)	8人 (2)	63%	50%
24	3人	3人 (2)	6人 (2)	50%	25%
25	2人	5人 (3)	7人 (3)	71%	50%
26	5人	6人 (1)	11人 (1)	55%	50%
27	4人	5人 (2)	9人 (2)	56%	43%
合計	17人	24人 (10)	41人 (10)	59%	45%

※ () は、うち保育士人数

②継続勤務年数の男女差

男性の方が勤務年数の長い職員の比率が高くなっていますが、これは主として年齢構成（男性の平均年齢が43.8歳、女性の平均年齢が40.9歳）の影響が大きく、結婚や出産等で退職する女性職員は少ない状況にあります。

■男女別勤務年数



③職員1人当たりの平均超過勤務時間

職員1人当たりの平均超過勤務時間は、県内19市の中で最も少なく、県内の町村の平均よりも少ない状況です。しかし、一方で年次有給休暇の平均取得日数も、県内19市の中で最も少なく、県内の町村の平均よりも少ない状況です。

■平均超過勤務時間の推移 (時間)

年度	胎内市	市	町村
24	47	119	72
25	44	119	70
26	52	129	71

■年次有給休暇平均取得日数 (日)

年	胎内市	市	町村
26	7.0	9.9	9.5

・表は、市長部局の一般職（技能労務職を除く）の数値
 ・市職員全体の平均取得日数は、7.8日

※市は、新潟市を除く県内19市

④管理職の女性割合

現在、課長級の女性職員はいません。県内 20 市中、管理職の女性職員がない市は、2 市です。なお、課長級職の候補となる参事・係長級の女性割合は、約 3 割です。

役職	男性	女性	合計	女性割合	県内 20 市の女性割合の平均
課長級	20 人	0 人	20 人	0%	12.5%

※平成 27 年 4 月 1 日現在

※管理職は、管理職手当を受給している職員

⑤各役職段階の職員の女性割合

各役職段階の職員の女性割合は、主事級 51%、主任・主査 38%、参事・係長 27%と役職が上位になるほど女性割合が低くなっています。

役職	職種	職種区分	男性	女性	合計	女性割合
参事・係長級	行政職	一般行政職	44 人	6 人	50 人	12%
		医療職		4 人	4 人	100%
		福祉職		6 人	6 人	100%
	合計		44 人	16 人	60 人	27%
主査・主任級	行政職	一般行政職	87 人	29 人	116 人	25%
		医療職		13 人	13 人	100%
		福祉職	2 人	25 人	27 人	93%
		合計	89 人	67 人	156 人	43%
	技能労	技能労務職	36 人	10 人	46 人	22%
		合計	36 人	10 人	46 人	22%
合計		125 人	77 人	202 人	38%	
主事級	行政職	一般行政職	36 人	12 人	48 人	25%
		医療職		6 人	6 人	100%
		福祉職	1 人	21 人	22 人	95%
		合計	37 人	39 人	76 人	51%
	技能労	技能労務職	3 人	2 人	5 人	40%
		合計	3 人	2 人	5 人	40%
合計		40 人	41 人	81 人	51%	

※平成 27 年 4 月 1 日現在

職種区分

(1)一般行政職

(2)医療職

(3)福祉職

(4)技能労務職

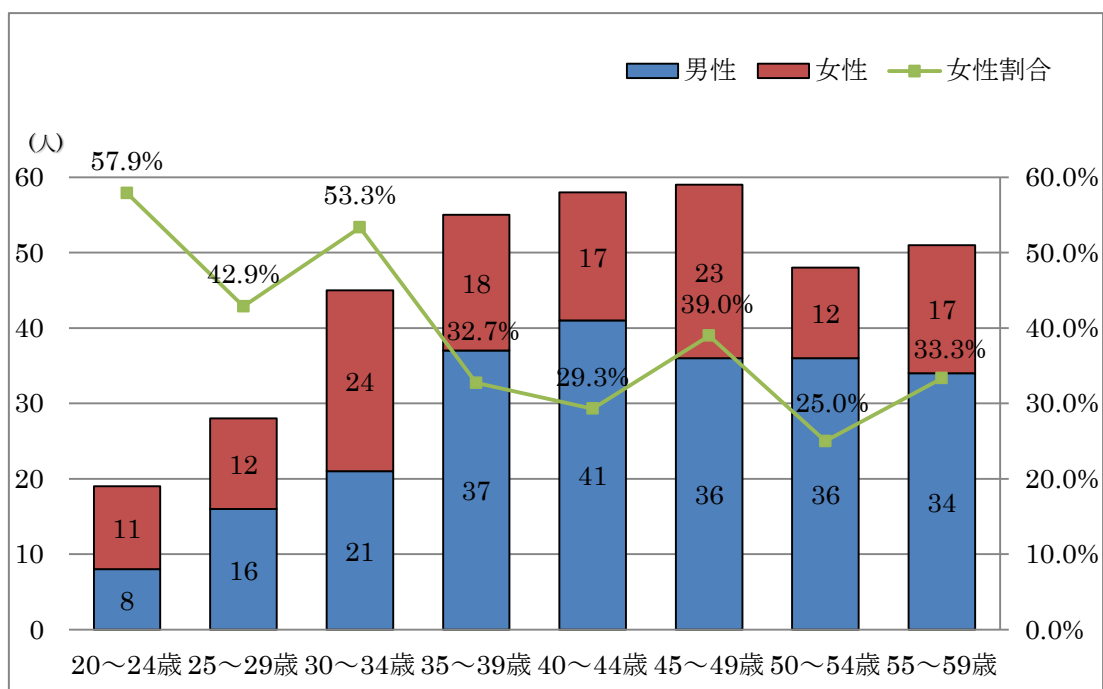
(2)から(4)以外の職

保健師、看護師、助産師、管理栄養士、理学療法士

保育士、保育教諭

運転員、用務員、調理員等

■ 年齢別・男女別職員構成



⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

【3歳未満の子を養育するとき、最長でその子が3歳に達する日までの間、休みを取得できる制度】

女性職員は、該当する全ての職員が育児休業を取得していますが、男性職員の取得者はいません。また、県内の市町村においても男性の取得率が低い状況です。

■ 取得率の推移 (平成 27 年度勤務条件等に関する調査結果) (%)

年度	胎内市		市		町村	
	男	女	男	女	男	女
24	0.0	100.0	1.2	98.1	0.0	96.0
25	0.0	100.0	0.4	100.0	0.0	95.5
26	0.0	100.0	1.3	99.5	0.0	100.0

※取得率=育児休業取得者/当該年度に新たに育児休業の取得が可能となった者

■ 取得期間 (胎内市/女性)

年度	1年以下	1年超え 2年以下	2年超え	計	平均 取得期間
24	2人	2人	0人	4人	324日
25	3人	2人	0人	5人	319日
26	1人	3人	0人	4人	420日

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

ア 配偶者出産休暇

【出産に伴う付き添いや、出生の届出等を行うために取得できる休暇。入院の日から産後2週間の期間内で、2日以内（1日又は1時間単位）。】

配偶者出産休暇を取得しなかった理由として、出産日等が週休日に掛かっていたため取得する必要が無かったことや、制度の存在を認識していなかった職員もいました。

■配偶者出産休暇（次世代育成 胎内市特定事業主行動計画実施状況報告）

年度	取得可能者	取得者	取得率	平均取得日数
24	5人	3人	60%	1.7日
25	8人	6人	75%	1.7日
26	3人	1人	34%	2.0日

イ 育児参加休暇

【妻が産前産後の期間中に、生まれてくる子や就学前の子の養育のために取得できる休暇。出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から産後8週間を経過する日までの期間内で、5日以内（1日又は1時間単位）。】

育児参加休暇を取得しなかった理由として、多くの職員が制度の存在を認識していませんでした。

■育児参加休暇（次世代育成 胎内市特定事業主行動計画実施状況報告）

年度	取得可能者	取得者	取得率	平均取得日数
24	5人	0人	0%	0日
25	8人	2人	25%	1日
26	3人	1人	34%	2日

◇ 分析結果1 職員構成 35歳以上の女性職員が少なく、係長級以上の女性職員が少ない

職員の年齢別・男女別構成をみると、30歳代前半までは、ほぼ同数ですが、30歳代後半以降、女性が男性の約半数となっています。

また、役職別の男女比は、上位の役職ほど女性の割合が少なくなっています。

職員全体における女性の割合が36.9%に対し、係長級以上の役職全体における女性の割合は20%です。

このように、年齢の高い層に女性職員が少なく、また、女性の係長級以上の職員も少ないことから、ロールモデルとなる職員が少なく、女性が将来どのように働いていくのかイメージしにくい状況と考えられます。

◇ 分析結果2 男性の育児休業取得者ゼロ、育児参加休暇の取得率が低い

女性の活躍を推進するためには、男性も積極的に育児等に関わることが重要であることから、育児休業等の取得を促進するために、取得しやすい職場の雰囲気づくり、職場の理解が不可欠です。

(2) 職員の意識についての分析

家庭と仕事の両立、女性職員を取り巻く様々な課題や、職務及び職場に対する意識等を把握することにより、今後の女性の活躍促進に資することを目的に全職員を対象にアンケート調査を実施しました。

その結果、女性職員が活躍できる職場環境にするためには、家庭や育児等の負担に対する上司や同僚の意識を高めることや、女性職員の活躍が進むための家族や社会からの支援として、男性の家事、育児等への参画促進が必要であること。また、身近にロールモデルがいないことにより、将来的な昇進に関するイメージを抱くことができないことなど、今後の課題が把握できたところです。

アンケート調査の分析結果は次のとおりです。

昇任についての分析

◇ 分析結果3 家事等の負担が大きく仕事との両立が困難

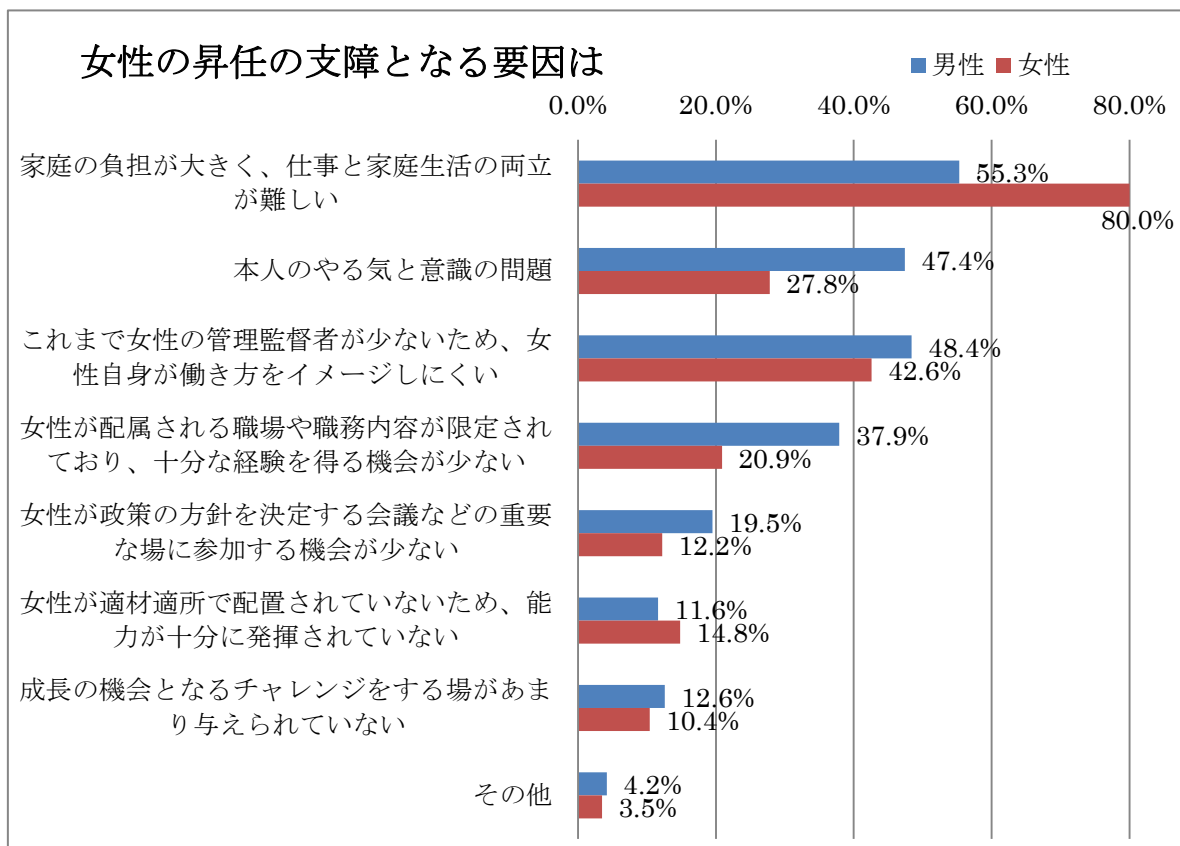
「女性の昇任の支障となる要因について」の質問に対し「家庭の負担が大きく、仕事と家庭生活の両立が難しい」と回答している人が女性で8割、男性で5割以上と、男女とも多くなっています。家事等における女性の負担が大きい実態があり、固定的性別役割分担が存在しています。

◇ 分析結果4 女性職員のモチベーション向上が必要

女性の昇任の支障要因として、「本人のやる気と意識の問題」と回答している男性が47.4%、女性が27.8%となっており、男性側から見た場合、女性自身の意識にも改善の必要があると捉えられているようです。

◇ 分析結果5 女性の管理監督者が少ないことから、ロールモデルとなる女性職員が不足している

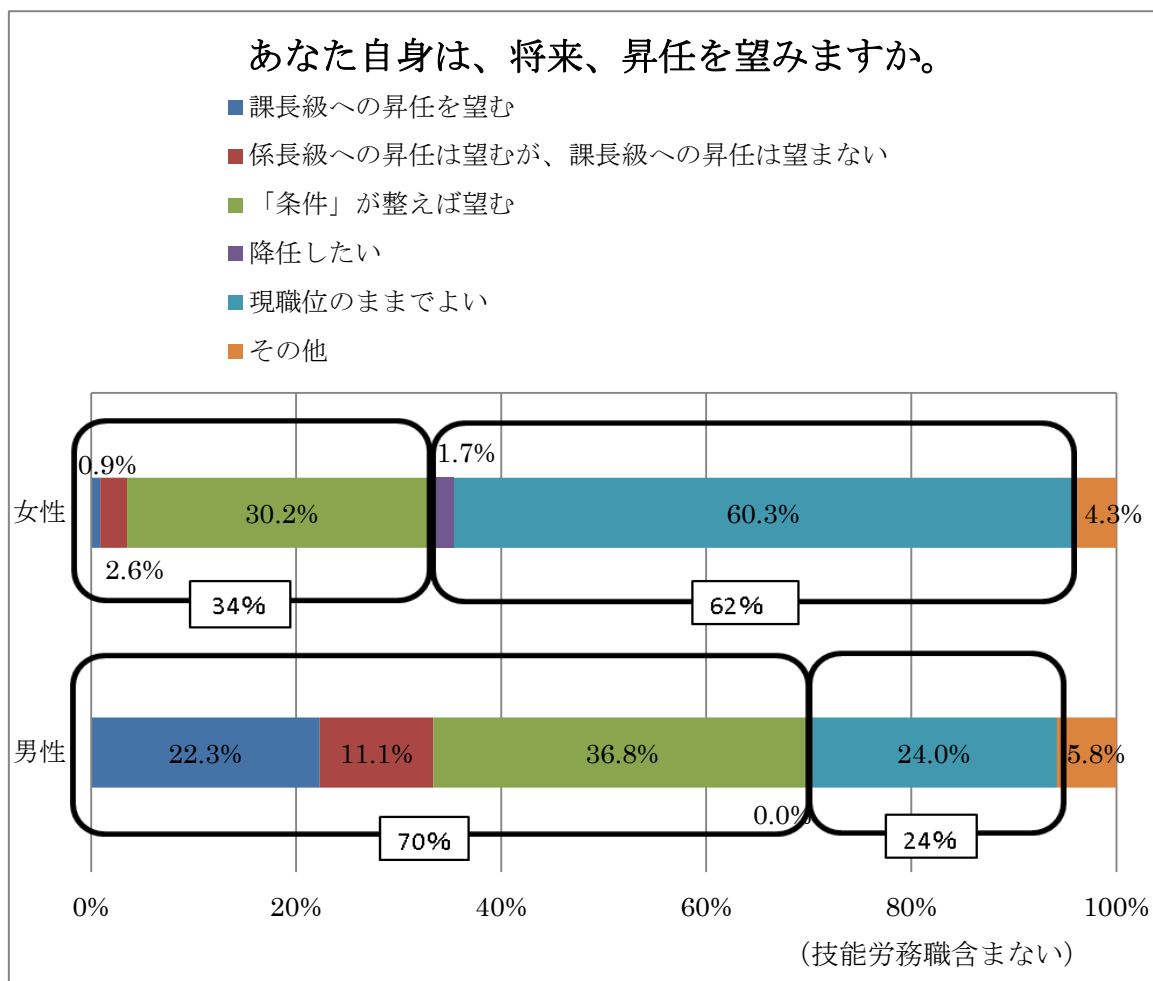
同質問で「これまで女性の管理監督者が少ないため、女性自身が働き方をイメージしにくい」との回答が多くなっています。



◇ 分析結果 6 女性職員の多くが昇任に消極的

昇任に肯定的な回答「課長級への昇任を望む」「係長級への昇任は望むが、課長級への昇任は望まない」「条件を整えば望む」は、男性職員 70%、女性職員 34%で、女性職員は男性職員の半分となっています。また、女性職員の場合、そのほとんどが条件付の肯定的回答です。

その他、「課長級への昇任を望む」と回答した割合は、男性職員 22.3%、女性職員 0.9%で、女性職員は男性職員の約 25 分の 1 と少ない回答です。

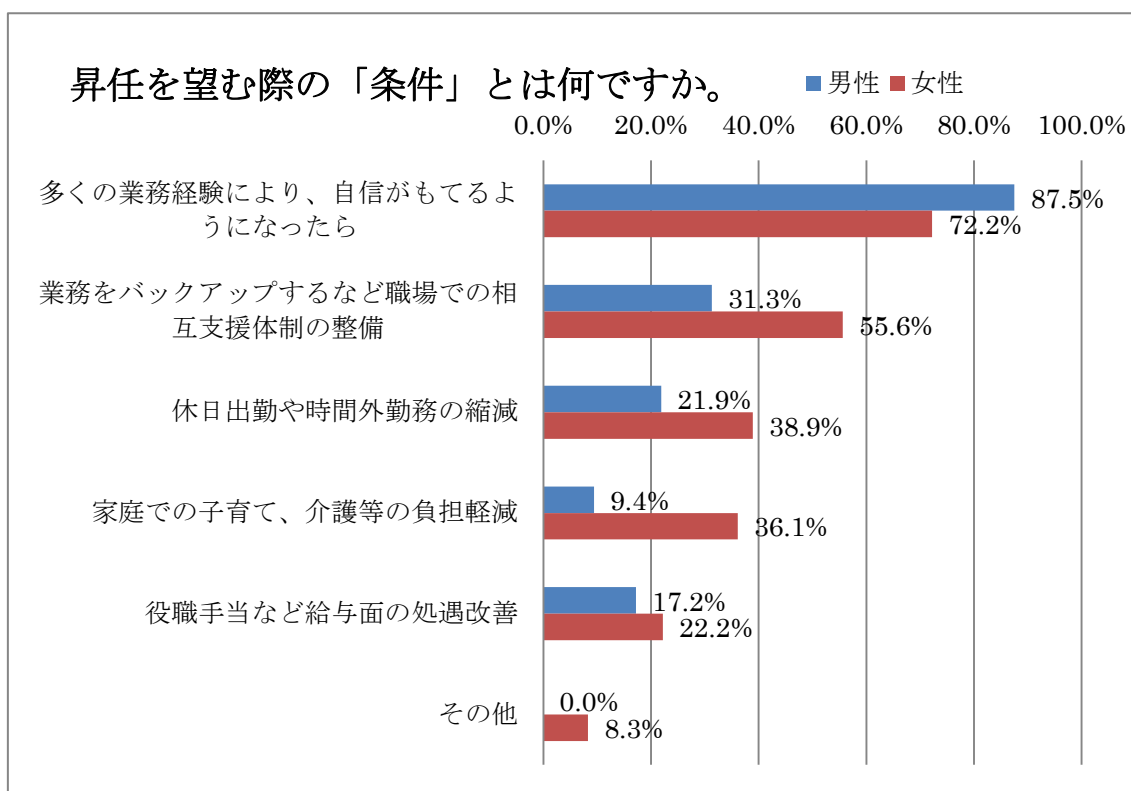


◇ 分析結果7 多くの業務経験により自信をつける必要あり

「条件を整えば昇任を望む」の「条件」を「多くの業務経験により、自信がもてるようになったら」と回答している人が男女ともに多くなっています。

◇ 分析結果8 職場での相互支援体制、休日出勤や時間外勤務の縮減、家庭での子育て・介護等の負担軽減が必要

同質問で女性に回答が多かったものは、「業務をバックアップするなど職場での相互支援体制の整備」「休日出勤や時間外勤務の縮減」「家庭での子育て、介護等の負担軽減」です。

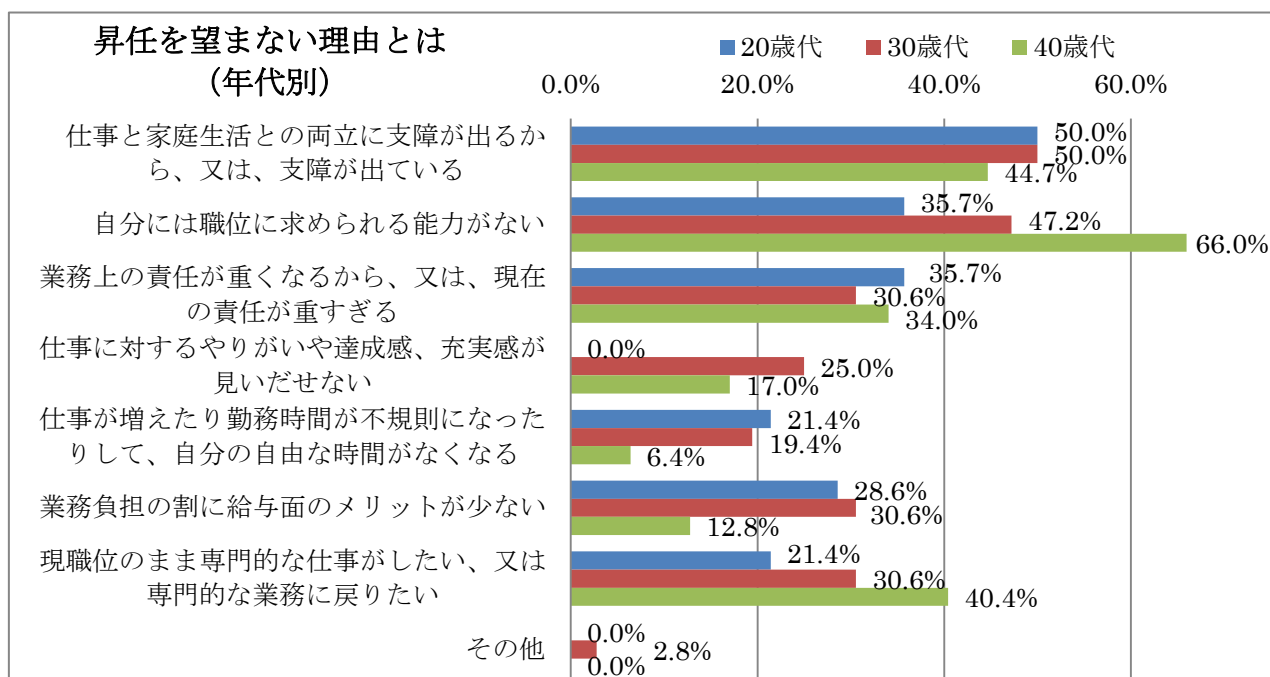
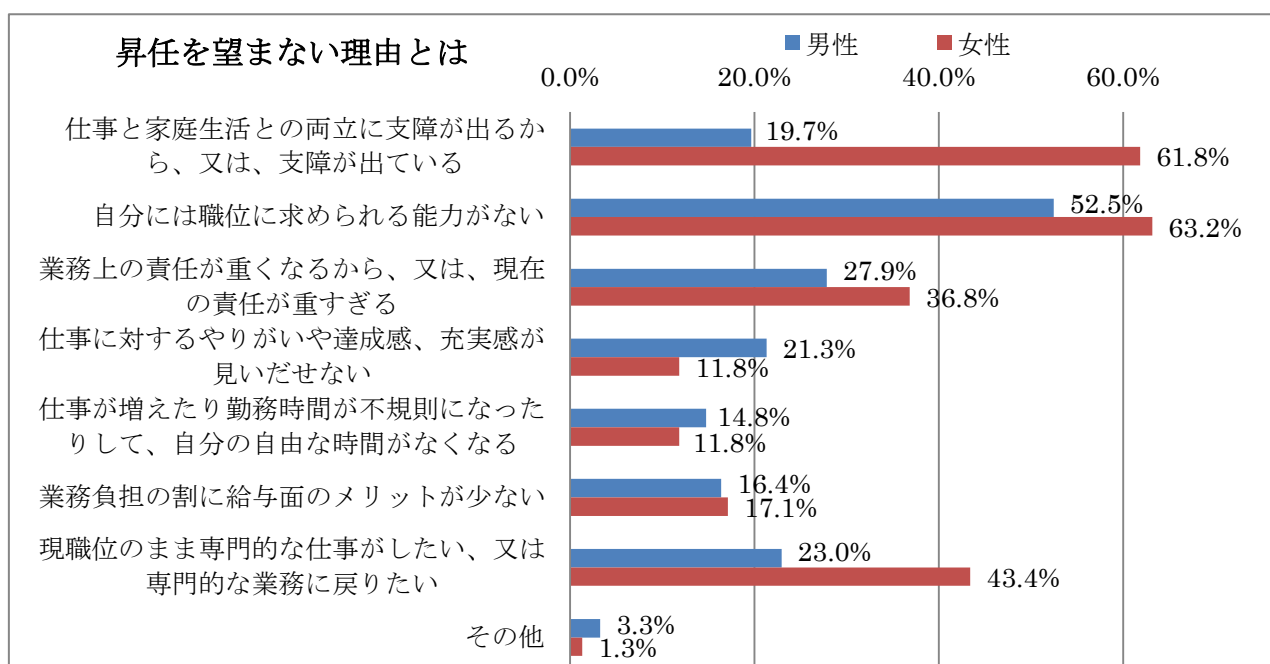


◇ 分析結果9 仕事と家庭生活との両立が困難になることを懸念

「昇任を望まない理由」で「仕事と家庭生活との両立に影響が出るから、又は、支障が出ている」と回答した女性職員は 61.8%となり、男性職員と比較し約3倍の回答がありました。また、「専門的な仕事がしたい」と回答した女性職員のほとんどが専門職（医療職、保育士）でした。

◇ 分析結果10 職位に求められる能力がないことを懸念

同質問で、「自分には職位に求められる能力がない」と回答した20歳代は35.7%、30歳代は47.2%、40歳代は66.0%となっています。年代が上がるごとに能力に不安を感じているようです。



女性職員が更に活躍していくための取組についての分析

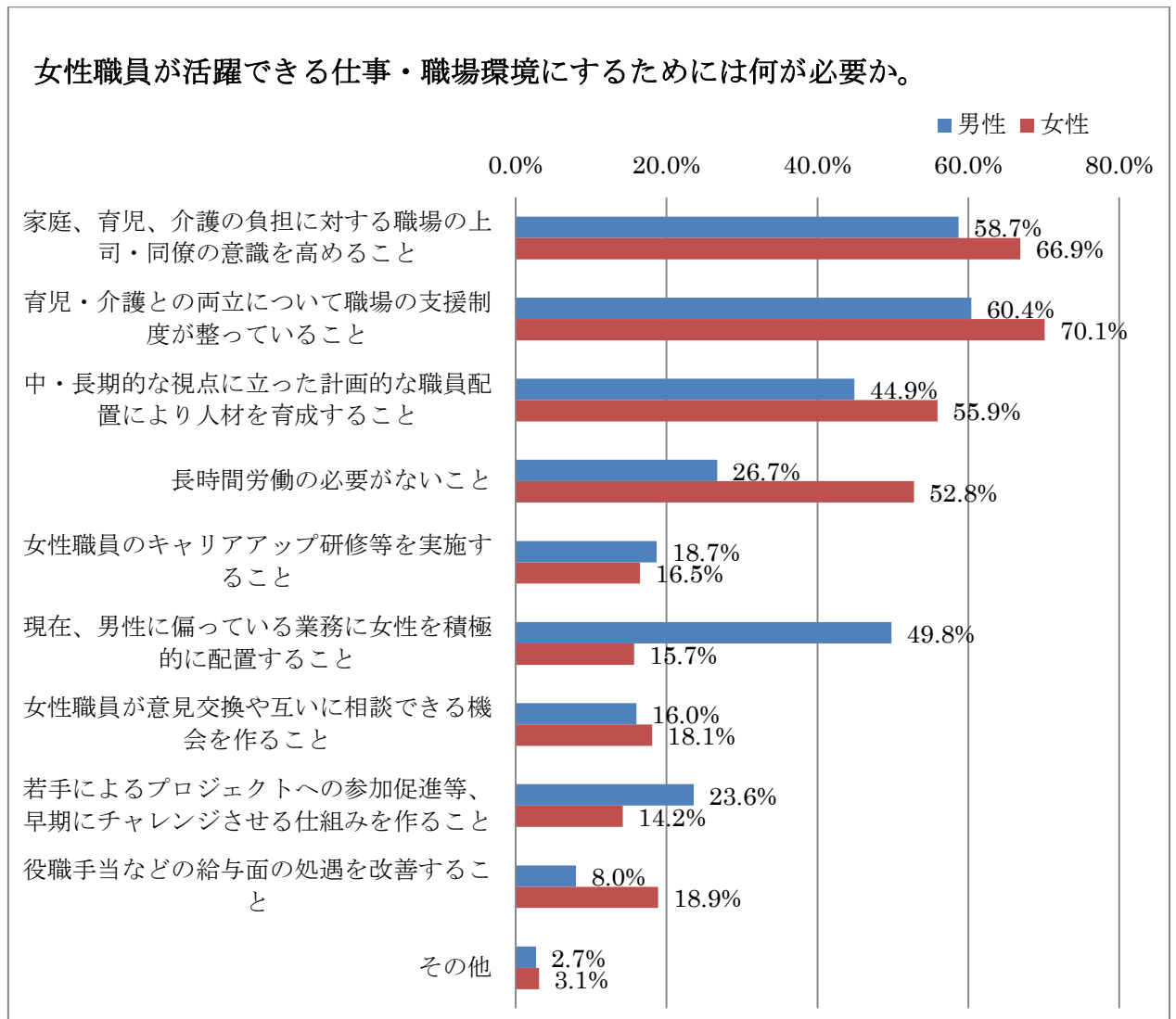
◇ 分析結果 12 両立支援の環境整備が必要

「女性職員が今後さらに活躍していくための取組」として男女ともに多く挙げられている取組は「家庭、育児、介護の負担に対する職場の上司・同僚の意識を高めること」「育児・介護との両立について職場の支援制度が整っていること」です。

◇ 分析結果 13 人材育成に配慮した人事管理が必要

男女ともに比較的多く回答している取組は「中長期的な視点に立った計画的な職員配置により人材を育成すること」です。

その他、男性と女性で差があった回答で、女性で回答が多く、男性で回答が少ないものは「長時間労働の必要がないこと」で、逆に、男性で回答が多く、女性で回答が少ないものは「現在、男性に偏っている業務に女性を積極的に配置すること」です。

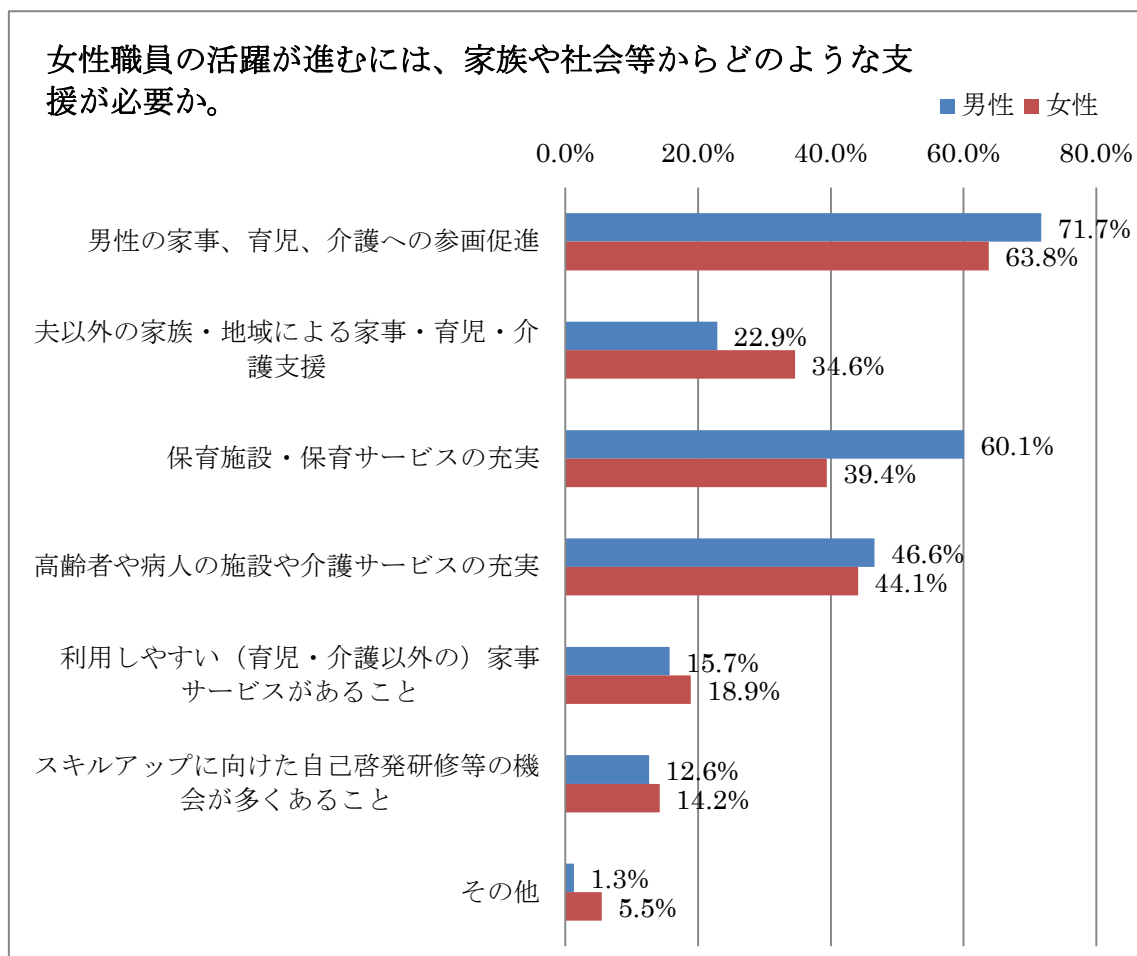


◇ 分析結果 14 男性の家事、育児、介護への参画促進

「女性職員の活躍が進むために家族や社会等からどのような支援が必要か」について、男女ともに最も多く回答している支援は「男性の家事、育児、介護への参画促進」です。男性職員の方が多く回答しており、その必要性を認識しているようです。

◇ 分析結果 15 保育や介護の施設やサービスの充実

男性の家事等への参画促進の他、多く回答している支援は「保育施設・保育サービスの充実」「高齢者や病人の施設や介護サービスの充実」です。

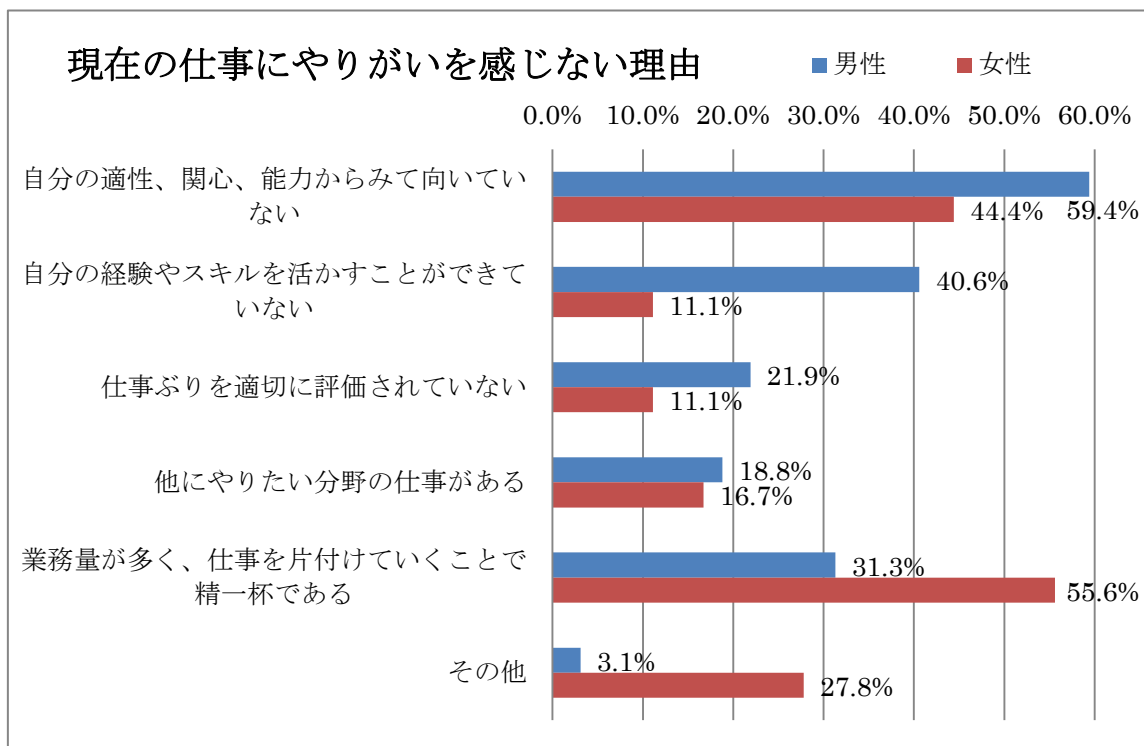
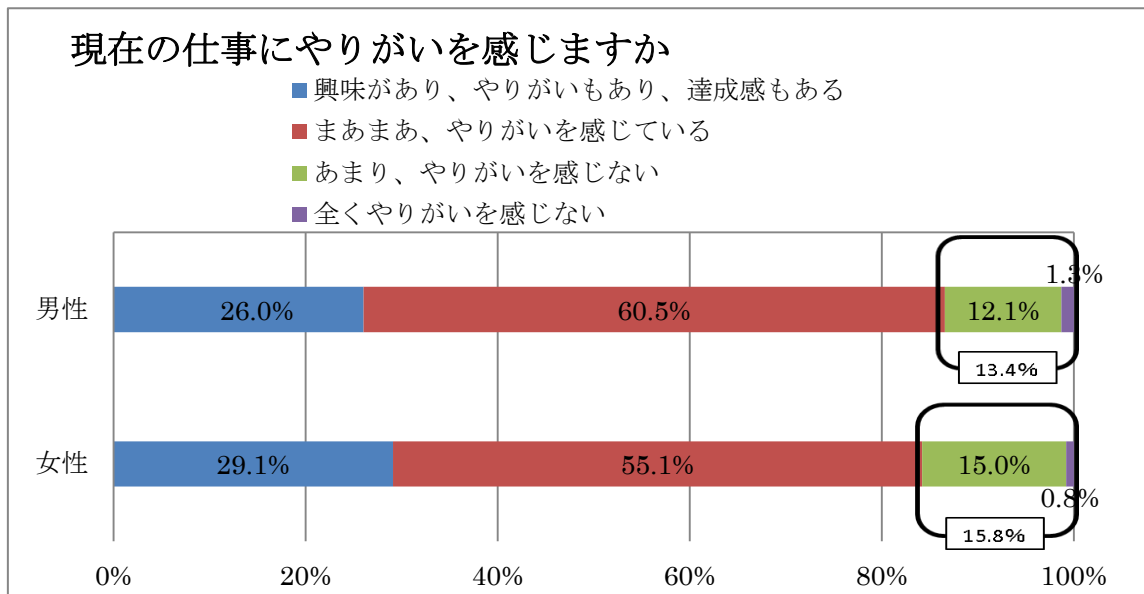


現在の仕事及び職場の状況についての分析

◇ 分析結果 16 やりがいが感じられる職場環境づくりが必要

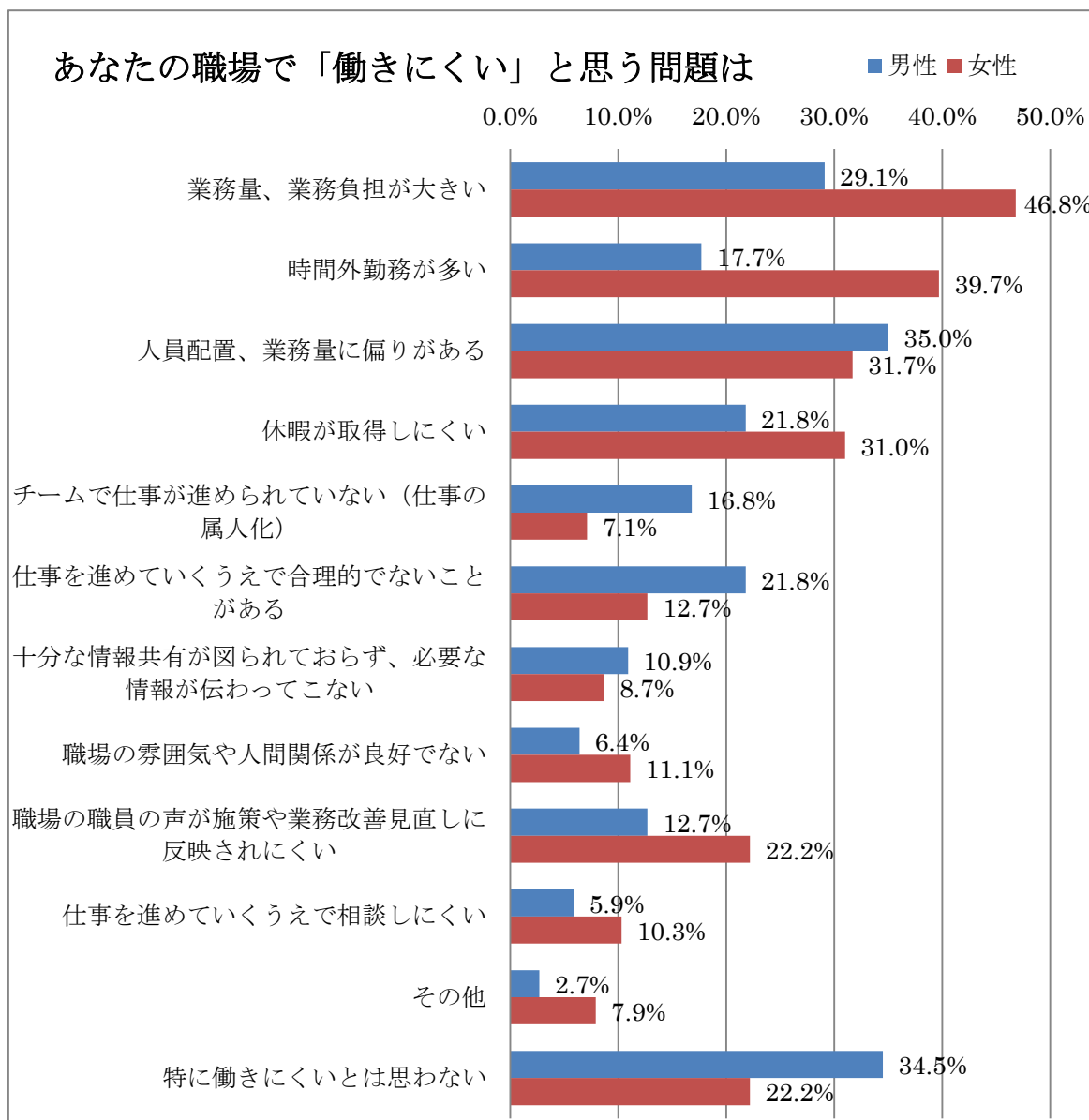
「現在の仕事にやりがいを感じますか」の質問に対して、「あまりやりがいを感じない」「全くやりがいを感じない」と回答した女性は15.8%、男性は13.4%とほぼ同数です。

また、その理由で多い回答は「自分の適性、関心、能力からみて向いていない」「業務量が多く、仕事を片付けていくことで精一杯である」です。その他の理由として、「ストレスが多い」や、「仕事に給料が見合わない」等がありました。



◇ 分析結果 17 業務量、業務負担が大きく、時間外勤務が多い

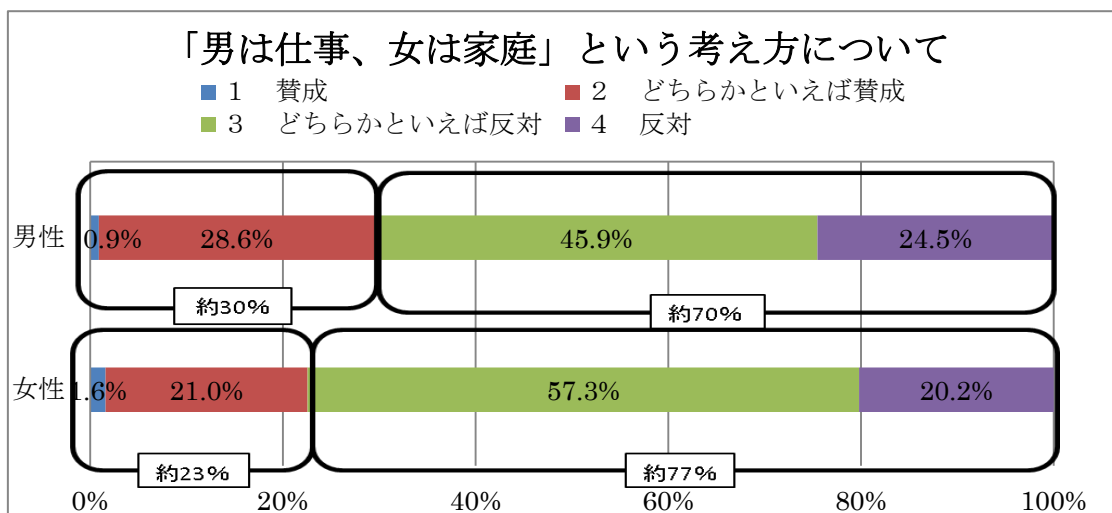
「あなたの職場で負担になっていることや、働きにくいと思う問題は」の質問に対して、男女ともに多い回答は「人員配置、業務量に偏りがある」です。また、女性に多い回答では「業務量、業務負担が大きい」「時間外勤務が多い」となっています。一方で男性の多い回答では「特に働きにくいとは思わない」が 34.5%と、女性と比較し 1.5 倍の回答がありました。



男女の役割意識や格差についての分析

◇ 分析結果 18 男女の固定的な役割意識は少ない

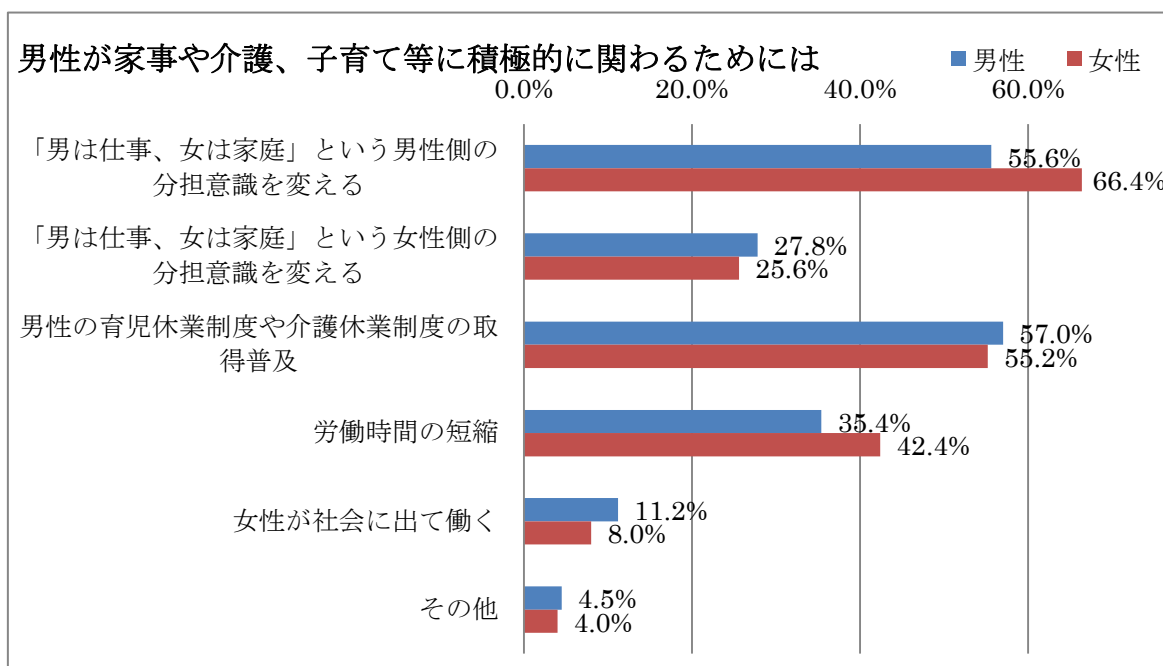
「男は仕事、女は家庭という考え方がありますが、これについてどう思いますか」の質問に対して、「どちらかといえば反対」「反対」と回答した割合は男女ともに7割以上となり、固定的な役割意識は少ないようです。



◇ 分析結果 19 男性側の分担意識を変える

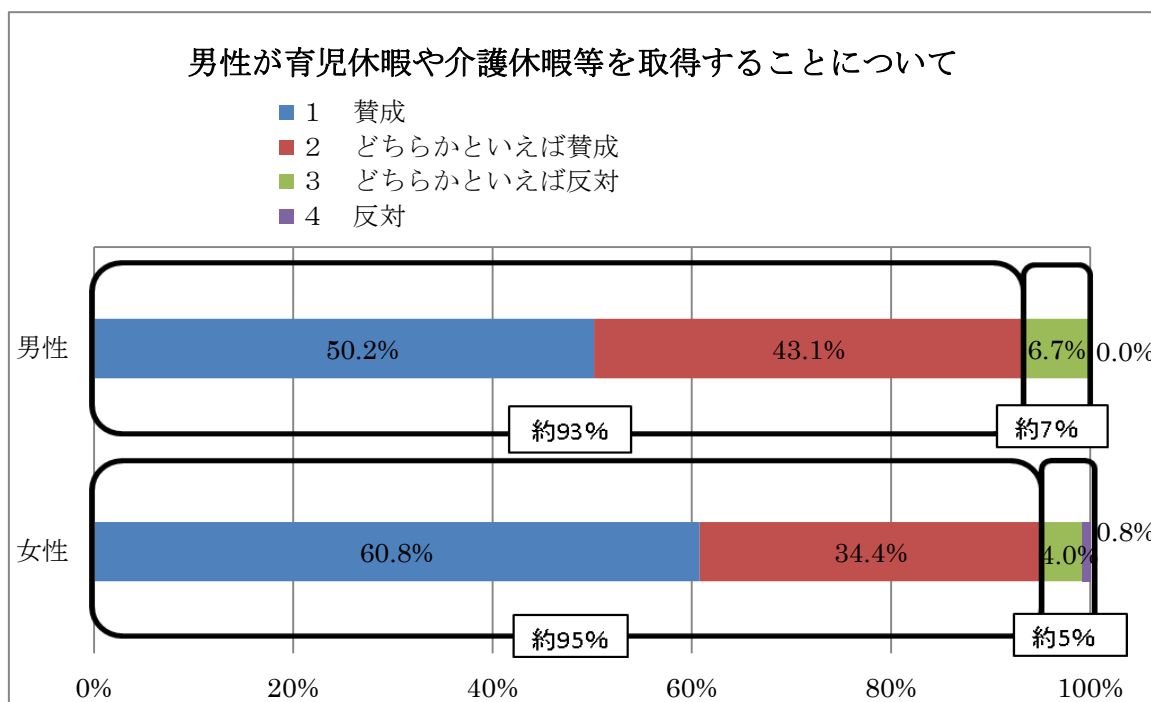
「男性が家事や介護、子育て等に積極的に関わるためには何が重要だと思いますか」の質問に対して、「男は仕事、女は家庭という男性側の分担意識を変える」と回答した女性の割合は66.4%と最も高く、また、男性が回答した割合も55.6%高い割合となっています。男性自身も半数以上が意識を変えることが重要だと考えています。

次に多い回答は「男性の育児休業制度や介護休業制度の取得普及」です。男女ともに5割を超えています。



◇ 分析結果 20 男性が育児休暇や子育て休暇、介護休暇を取得することに賛成している

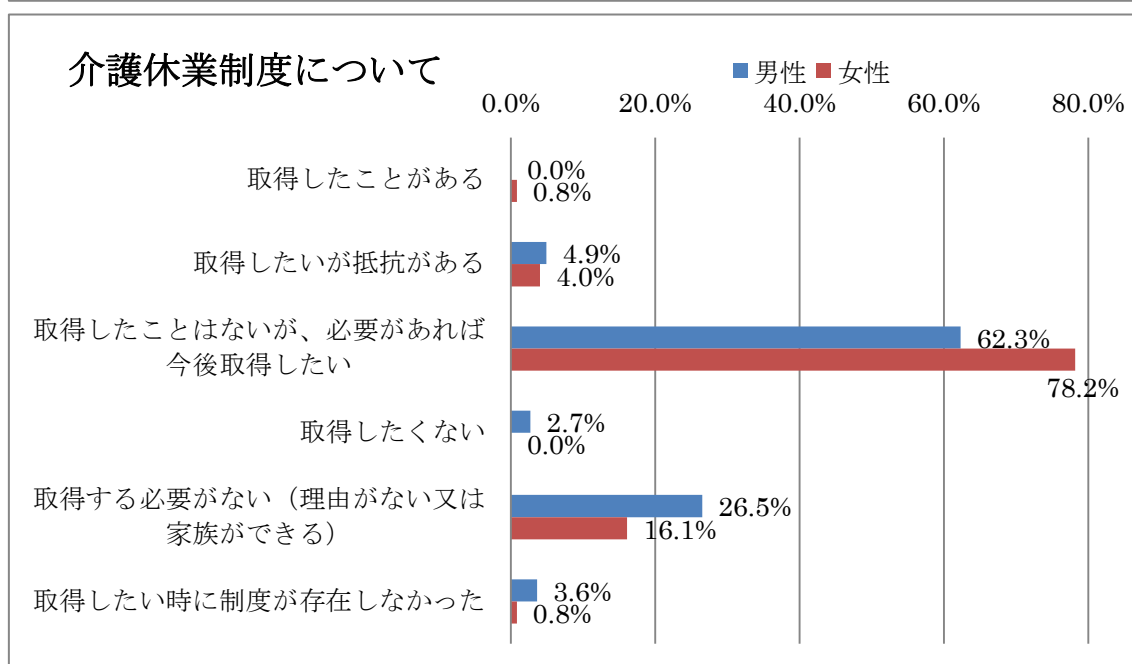
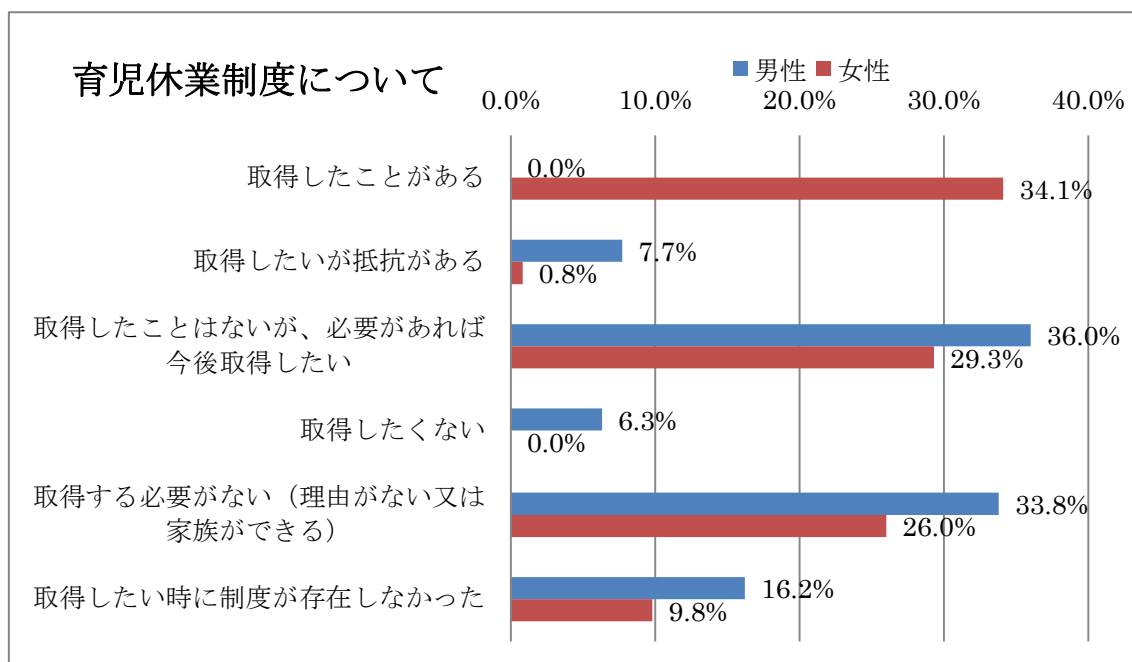
「男性が育児休暇や子育て休暇、介護休暇を取得することについて、どう思いますか」の質問に対して、「賛成」「どちらかといえば賛成」と回答した職員は、男女ともに9割以上と高い結果となりました。



◇ 分析結果 21 育児休業・介護休業制度について必要があれば今後取得したい

「育児休業制度を取得したことがありますか。又は、取得についてどのように考えていますか」の質問に対して、育児休業を取得した男性職員はいないものの「取得したことはないが、必要があれば今後取得したい」と回答した男性職員は 36.0%で最も多くなっています。

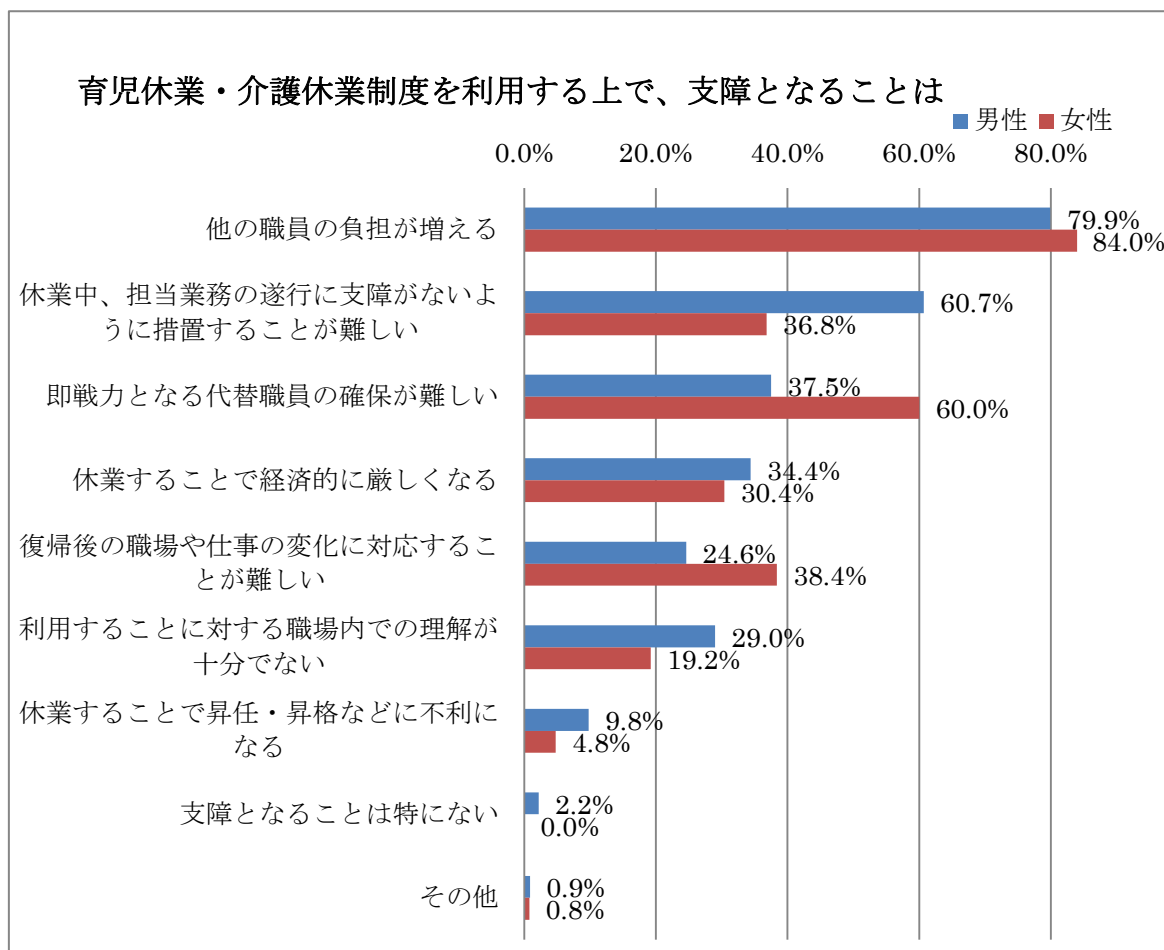
また、「介護休業制度を取得したことがありますか。又は、取得についてどのように考えていますか」の質問に対して、「取得したことがある」と回答した職員は少ないものの「取得したことはないが、必要であれば今後取得したい」と回答した職員は、男女ともに多くなっています。



◇ 分析結果 22 他の職員の負担が増えることを懸念

「育児休業・介護休業制度を利用する上で、支障となることはどのようなこと」の質問に対して、「他の職員の負担が増える」と回答した職員は、男女ともに最も多くなっています。

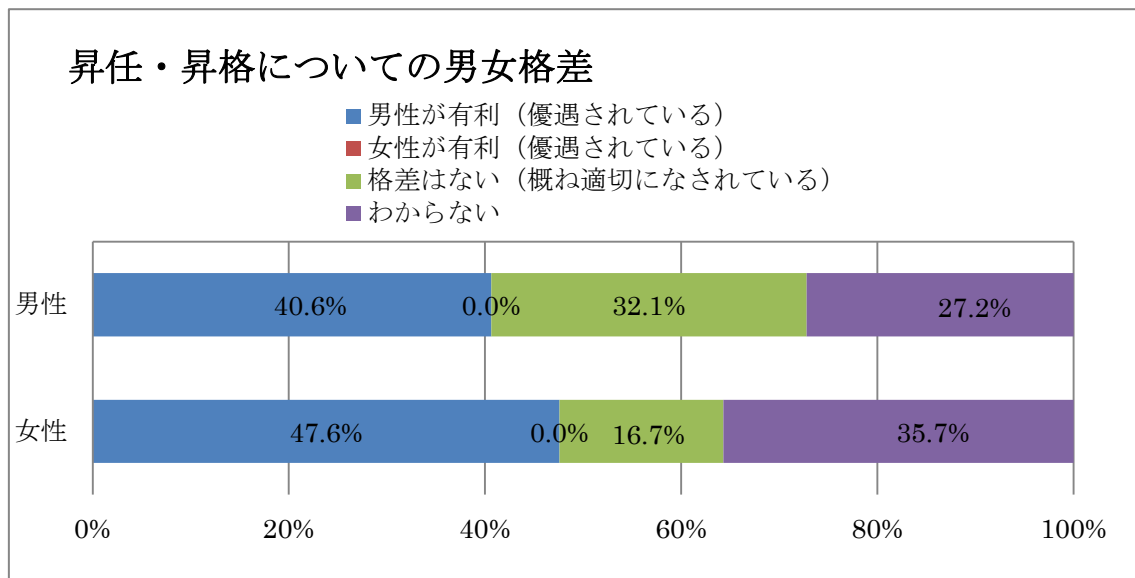
男性職員で多く回答があったのは「休業中、担当業務の遂行に支障がないように措置することが難しい」で 60.7%となっています。女性職員で多く回答があったのは「即戦力となる代替職員の確保が難しい」で 60.0%となっています。



胎内市役所の男女の格差についての分析

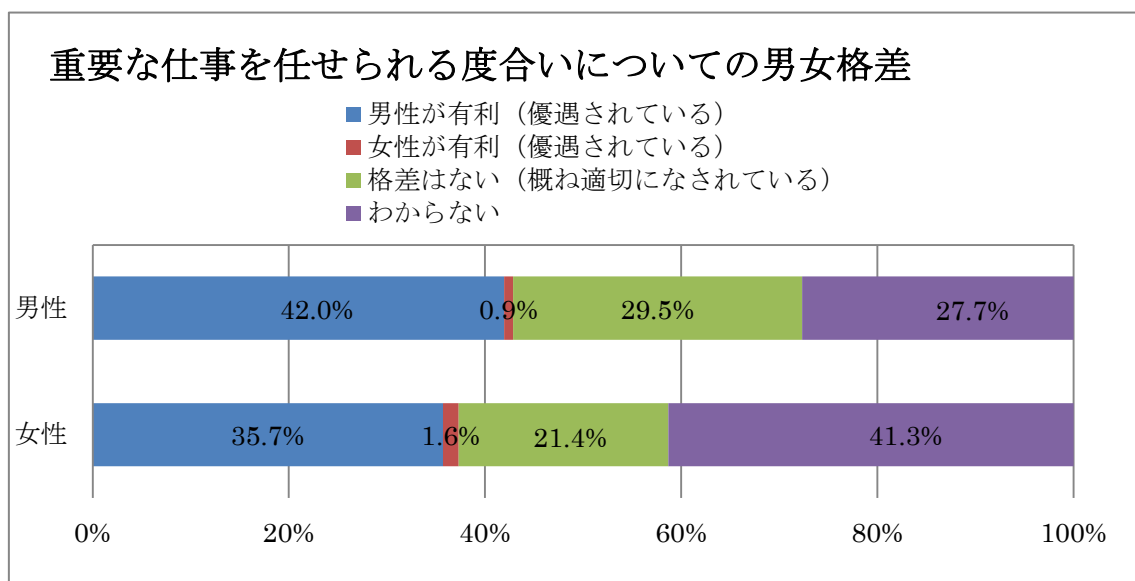
◇ 分析結果 23 昇任・昇格について男性が有利だと感じている

「胎内市役所では、昇任・昇格について男女に格差があると思いますか」の質問に対して、男性が有利と回答した職員は、男女ともに多く4割以上となっています。一方で、女性が有利と回答した職員はいません。



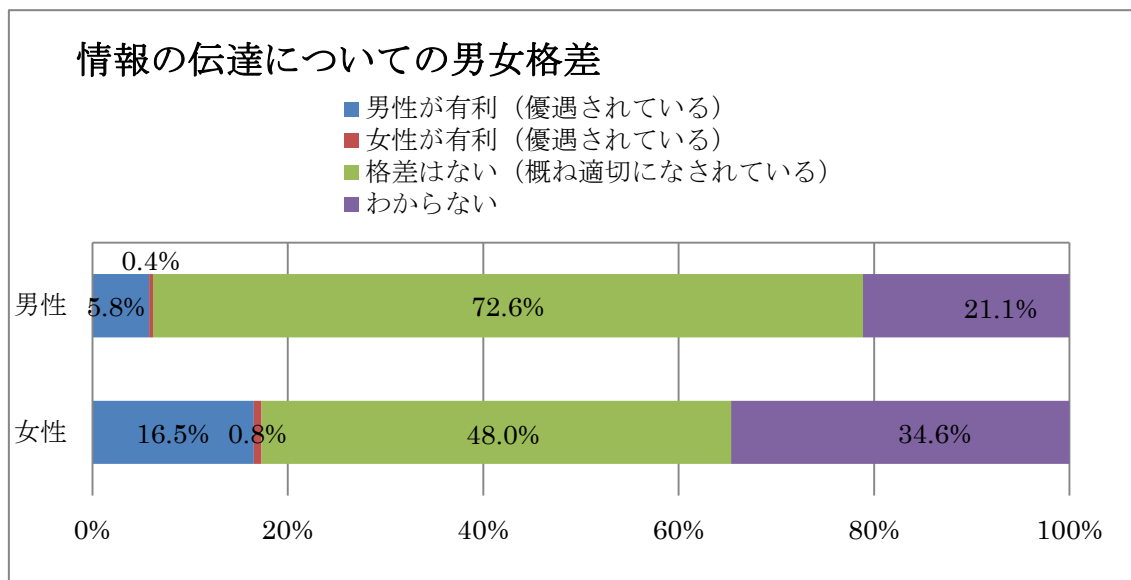
◇ 分析結果 24 重要な仕事を任せられる度合いについて男性が有利と感じている

「胎内市役所では、重要な仕事を任せられる度合いについて男女に格差があると思いますか」の質問に対して、男性が有利と回答した職員は、男性42.0%、女性35.7%多く、女性が有利と回答した職員は、男性0.9%、女性1.6%と少なくなっています。また、女性職員で「わからない」と回答した割合は41.3%と多くなっています。



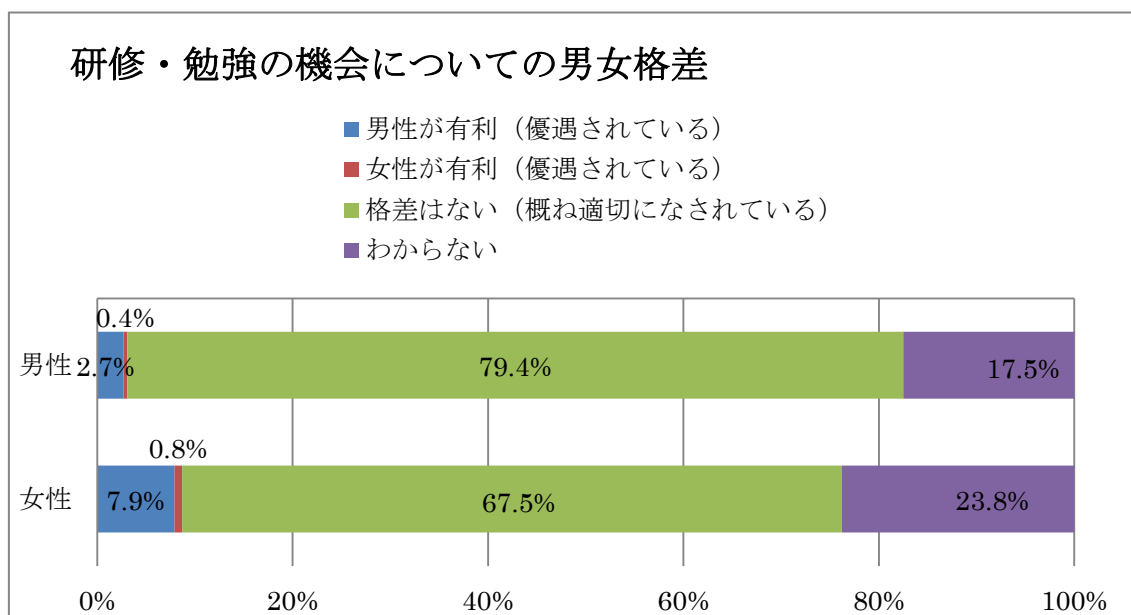
◇ 分析結果 25 情報の伝達について男女の格差はないと感じている

「胎内市役所では、情報の伝達について男女に格差があると思いますか」の質問に対して、「格差はない（概ね適切になされている）」と回答した男性職員は、男性 72.6%、女性 48.0%と最も多い回答でしたが、女性職員で「わからない」と回答した割合は 34.6%と多くなっています。



◇ 分析結果 26 研修・勉強の機会について男女の格差はないと感じている

「胎内市役所では、研修・勉強の機会について男女に格差があると思いますか」の質問に対して、「格差はない（概ね適切になされている）」と回答した職員は、男性 79.4%、女性 67.5%で男女ともに最も多くなっています。

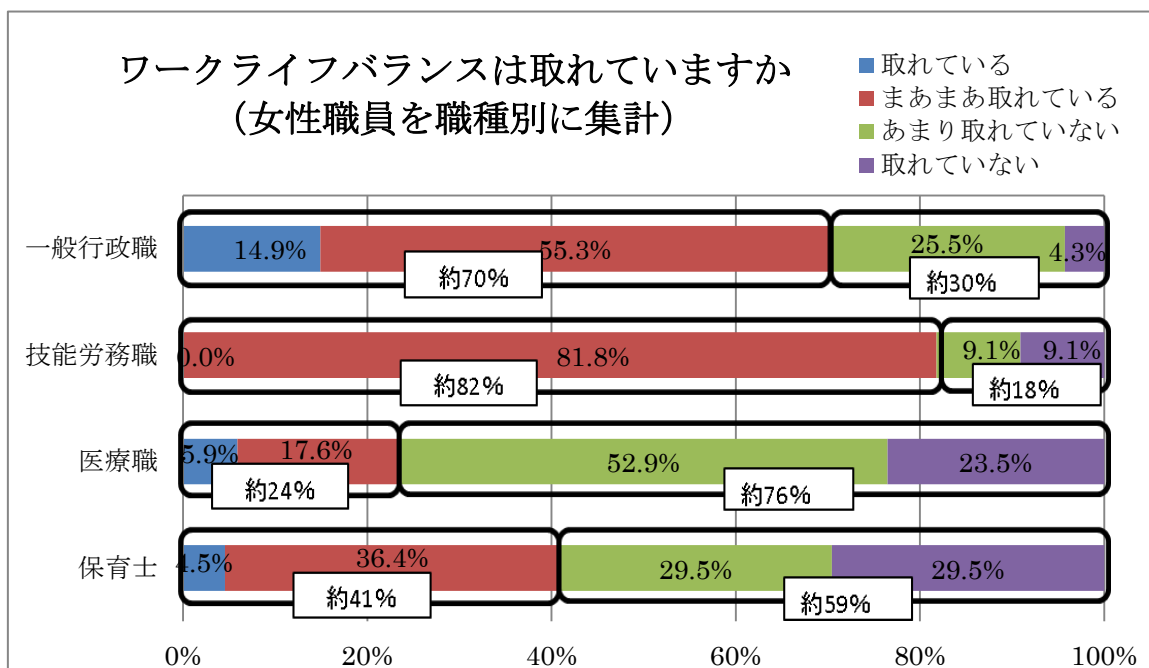
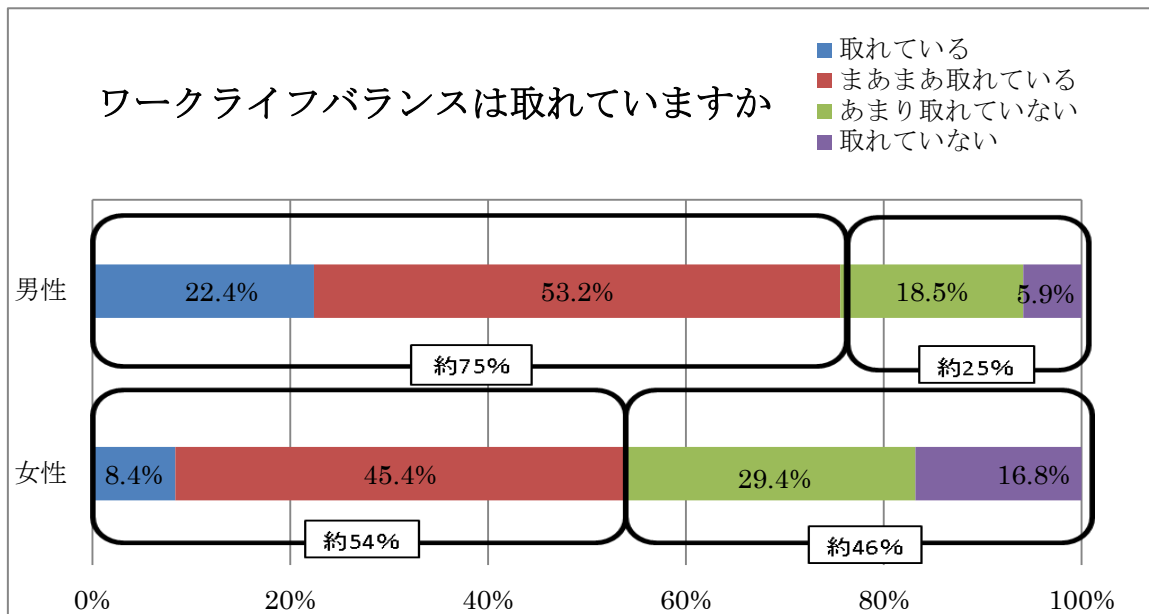


ワークライフバランスの状況等についての分析

◇ 分析結果 27 ワークライフバランスについて女性職員（専門職）の約半数が取れていない

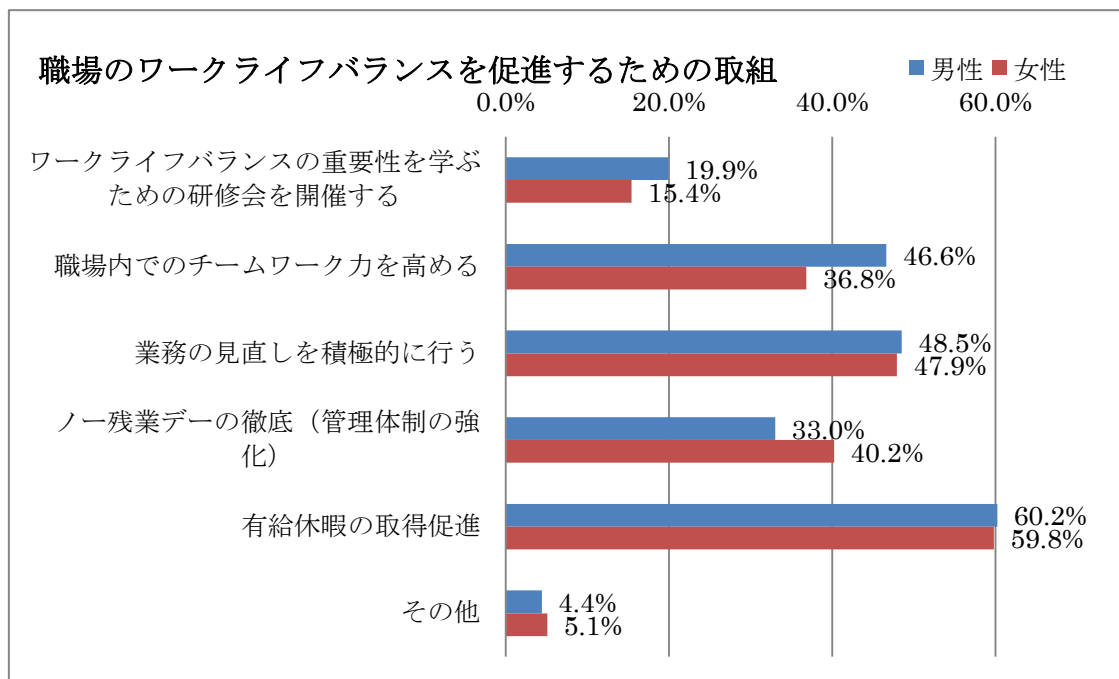
「あなた自身のワークライフバランスは取れていますか」の質問に対して、「まあまあ取れている」「取れていない」と回答した男性職員は約 25%、女性職員は約 46%で、女性職員は男性職員の約 2 倍「取れていない」との回答がありました。

また、女性職員を職種別に集計した結果、「まあまあ取れている」「取れていない」と回答した医療職は約 76%と最も高く、次いで保育士 59%となりました。「取れていない」と回答した保育士は 29.5%と最も高くなりました。



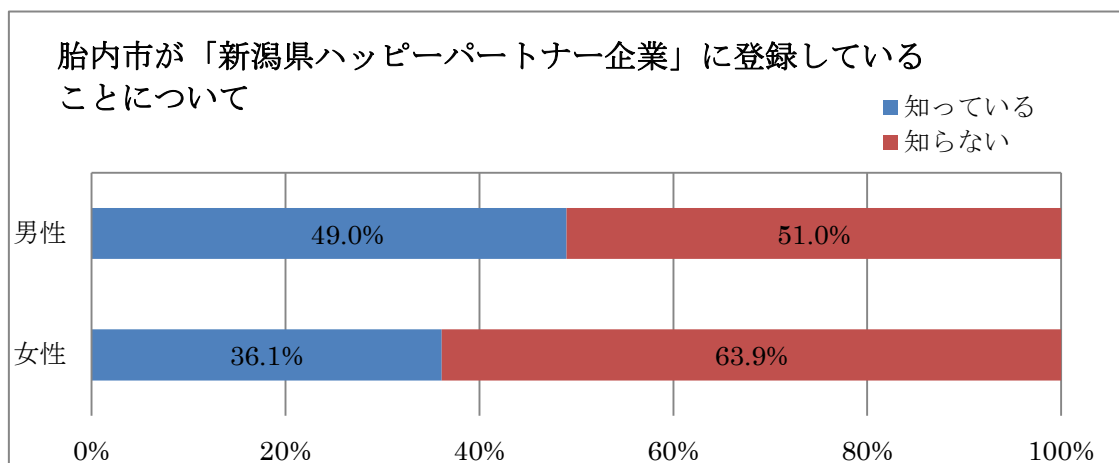
◇ 分析結果 28 有給休暇の取得促進

「職場のワークライフバランスの促進を図るためには、どのような取組が必要だと思いますか」の質問に対して、男女ともに「有給休暇の取得促進」が最も多く、「職場内でのチームワーク力を高める」「業務の見直しを積極的に行う」といった回答も多くなっています。



◇ 分析結果 29 ハッピーパートナー企業登録について半数以上の職員が知らない

「胎内市が新潟県ハッピーパートナー企業に登録していることについて」の質問に対して、男女ともに半数以上の職員が「知らない」と回答しています。



4 課題の整理

「3 女性の活躍推進に関する現状分析」で分析した結果を次のように整理しました。

現状分析の整理	<ul style="list-style-type: none">○職員構成 35 歳以上の女性職員が少なく、係長級以上の女性職員が少なくなっています。○女性の管理監督者が少ないことから、ロールモデルとなる女性職員が不足しています。○女性職員の多くが昇任に消極的です。○男女ともに業務経験の不足が昇任に不安を感じる要因となっています。○年代が上がるごとに職位に求められる能力に不安を感じています。○女性の活躍推進には、中長期的な視点に立った計画的な職員配置が必要と感じている職員が多くなっています。
---------	---



求められるもの	<ul style="list-style-type: none">○女性職員が経験を広げ、スキルアップを図れるような仕組みが求められます。○女性に限らず職員全体に対して計画的な人材の育成・確保を考慮した人員配置・登用など、職員が能力を最大限発揮できるような人事管理の仕組みが求められます。
---------	--



活躍支援

能力や適性を十分に発揮し、組織の活性化を図る『活躍支援』が必要

現状分析の整理	<ul style="list-style-type: none"> ○男性の育児休業取得者がいないことや育児参加休暇の取得率が低くなっています。 ○女性にとって家庭の負担が大きく、仕事と家庭生活の両立が難しいことが、女性の活躍を阻害しています。 ○女性の活躍推進には、家事等の分担に対する上司・同僚の意識改革、育児・介護休業制度が整っていることや、男性の家事等への参画促進が必要と感じている職員が多くなっています。 ○職場が働きにくい要因として、業務量・業務負担が大きい、時間外勤務が多い、人員配置・業務量に偏りがある、休暇が取得しにくいと感じている職員が多くなっています。 ○育児休業・介護休業制度を利用する上で支障となる要因として、他の職員の負担が増える、復帰後の職場や仕事の変化に対応することが難しい、即戦力となる代替職員の確保が難しいと感じる職員が多くなっています。 ○職場のワークライフバランスを促進するための取組として、業務の見直しを積極的に行うこと、有給休暇の取得を促進することが必要と感じている職員が多くなっています。
---------	--



求められるもの	<ul style="list-style-type: none"> ○仕事と育児・介護等の両立を支援する休暇・休業制度（両立支援制度）についての周知徹底を図るとともに、制度を使いやすい職場環境にしていくことが求められています。 ○両立支援制度の男性職員による活用促進も求められています。 ○時間外勤務の縮減など、業務に追われている状況を改善し、ワークライフバランスを実現できる職場環境にしていくことが求められています。
---------	---



両立支援

育児、介護等の家庭生活と職業生活の両立を図る『両立支援』が必要

5 女性職員の活躍の推進に向けた取組及び実施時期

「4 課題の整理」でまとめられた能力や適性が十分に発揮できるようにする「活躍支援」と、育児・介護等の家庭生活と職業生活の両立を支援するための「両立支援」を二つの柱として、平成 28 年度から取り組みます。

活躍支援

女性管理職の登用

○意欲と能力のある女性職員の積極的な登用

男女を問わず全ての職員が最大限能力を発揮できるよう、適材適所の人事配置を基本としながら、意欲と能力のある女性職員の登用を積極的に進めます。

キャリア形成支援

○女性職員のキャリア形成を支援する研修への参加促進

女性職員の登用に向けては、女性職員自らがキャリア形成に向けた意識を高める必要があることから、新潟県市町村総合事務組合等が実施する、女性職員のキャリア形成を支援する研修に積極的に参加するよう促します。

多様な業務経験による職員としての自信獲得支援

○男女ともに平等な職務分担の推進

女性職員の更なる活躍推進のためには、女性職員が多様な職務経験を通じ、自分に自信を持つことが重要であることから、これまで主として男性が就くことの多かった職務にも職員の適性や希望を踏まえ、女性を積極的に登用すること等により、職場における女性の自信獲得を推進します。

このため、性別によって職務分担を固定化することなく、中・長期的な能力開発の視点に立って職務分担を決定するよう、所属長に周知徹底します。

両立支援

両立支援制度の周知徹底

○定期的、継続的な情報発信

制度が十分に活用されていない背景には、制度自体やその意義についての理解不足が考えられます。制度が十分に活用されるには、両立支援制度を利用する職員だけでなく、上司や同僚が制度の内容や必要性について十分理解することが不可欠です。このことから、庁内ネットワークや胎内市職員だより等を活用し、定期的、継続的に情報を発信し制度の周知徹底を図ります。

男性職員の育児への参加支援

○育児休業の取得の促進

アンケート調査の結果から、女性職員の活躍が進むための支援として最も多い回答が「男性の家事、育児、介護への参画促進」だったことや、「男性が育児休暇等を取得することについて」賛成、どちらかといえば賛成という肯定的な回答が9割を超えていることなどからも、男性の育児休業取得が求められています。

制度の周知や職場の雰囲気づくりを進めながら、男性職員の育児休業の取得の促進に努めます。

両立支援制度の活用に係る不安の解消

○育児休業中の適切な職場情報の提供

育児休業中の職員が職場から離れていることに対する不安を感じることがないよう、休業中の職員に対して職場から適宜、業務情報等の提供を行います。

○復帰後のキャリアデザインのサポート

育児休業等からの復帰時期や復帰後の働き方等について、管理職員と情報を共有し、復帰後、育児や介護を行いながら円滑に仕事に従事することができる環境を作ります。

○代替職員の確保

女性職員が安心して育児休業を取得するためには、業務を代替する職員の確保が重要であることから、臨時職員登録制度を通じた代替職員の確保に努めます。

ワークライフバランスの推進

○時間外勤務の縮減

アンケート調査の結果から、ワークライフバランスが取れていないと回答した職員で、職場で働きにくいと思う問題が「時間外勤務が多い」と回答した職員は約5割となっていることから、時間外勤務を縮減する取組が必要です。

時間外勤務の事前命令を徹底するとともに、時間外勤務を減らすための工夫や業務の見直し等について職場における議論を促すなど、時間外勤務縮減に引き続き務めます。

○有給休暇の取得促進

アンケート調査の結果から、ワークライフバランスを促進するための取組として「有給休暇の取得促進」が男女ともに最も多く約6割となっていることから、有給休暇の取得を促進させる取組が必要です。

例年、有給休暇の取得促進のため、祝日の無い6月に「年休取得キャンペーン」として全職員に対し、有給休暇取得を呼びかけています。今後も職員だより等を通じて定期的に呼びかけ、有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組んでいきます。

6 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性の活躍推進に向けた「活躍支援」「両立支援」それぞれに、次の数値目標を掲げて取り組みます。

活躍支援

【目標】

- 平成 31 年度までに※1 課長級職※2 の女性割合を 10%以上とする。
- 平成 31 年度までに「係長級以上への昇任を望む」女性割合を女性全体の 30%以上とする。

※1 平成 32 年 4 月 1 日の人事異動を含む。

※2 医師及び管理指導主事を除く。

現在、課長級の女性職員がいないことから、課長級女性職員の割合を目標に掲げます。目標割合は、国が掲げる目標（平成 32 年度末までに本省課室長相当職に占める女性の割合 7%）や、県内 20 市の状況（平成 27 年 4 月 1 日現在で女性管理職の割合 12.5%）を参考にして設定しました。

また、アンケート調査の結果から女性職員の多くが昇任に消極的であり、特に「将来、課長級への昇任を望む」及び「係長級への昇任は望むが、課長級への昇任は望まない」と回答した女性職員は 3.5%で、男性職員と比較し極端に少ないことから、現在の男性職員並みに意識を向上させることを目標とします。

両立支援

【目標】

- 男性の育児休業取得者数を毎年度 1 名以上とする。
- 配偶者出産休暇の取得率を毎年度 80%以上とする。
- 職員の年次有給休暇取得日数を毎年度 10 日以上とする。

男性の育児休業取得者がいないことや、アンケート調査の結果から、女性職員の活躍が進むための支援として最も多い回答が「男性の家事、育児、介護への参画促進」だったこと等から、男性の育児休業取得及び配偶者出産休暇を目標に掲げます。

また、年次有給休暇取得日数が県内の平均と比較しても少ない状況や、アンケート調査の結果から、ワークライフバランスを推進するための取組として有効であるとの多数の回答があったことから年次有給休暇取得日数を目標に掲げます。

なお、既に策定されている計画（第 2 次胎内市男女共同参画プラン 21 及び胎内市特定事業主行動計画（次世代育成））との整合性を図るため、同計画に掲げる具体的施策や取組、目標を考慮し、共通の数値目標を設定します。

7 参考

(1) 第2次胎内市男女共同参画プラン21

第2次胎内市男女共同参画プラン21の重点目標のひとつに、男女共同参画社会を目指す取組の推進を掲げています。市男性職員が率先して育児に参画するなどして、市職員が積極的に男女共同参画に取り組むことや、休暇等を取得しやすい環境整備及び制度の周知に努めることなど、ワークライフバランスの推進を図ることとしています。

『第2次胎内市男女共同参画プラン21より』

具体的施策

胎内市特定事業主行動計画に基づき、市職員の出産・育児に関する休暇等の取得促進を図り、男女ともに子育てに参画しやすい職場環境の整備に努めます。

指 標	H25年度	H30目標
市男性職員の育児休業者取得者数	0人	※
市男性職員の配偶者出産休暇取得率	75%	※
市職員の年次休暇取得日数	8.8日	※

※目標値は胎内市特定事業主行動計画において設定します。

(2) 胎内市特定事業主行動計画（次世代育成支援対策）

胎内市特定事業主行動計画に掲げる「男性職員の育児休業者取得者数」「男性職員の配偶者出産休暇取得率」「職員の年次休暇取得日数」の目標及び取組については次のとおりです。

『胎内市特定事業主行動計画（次世代育成支援対策）より』

(ア) 男性職員の子育て目的の休暇の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもをもつことの喜びを実感し、出産後の配偶者を支援するため、すべての男性職員が取得できる配偶者出産休暇、配偶者の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等の取得を促進する。また、男性職員が子育てに関する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よう環境づくりを行う。

◎毎年度、育児参加休暇及び配偶者出産休暇の取得率 80%以上を目標とする。

(イ) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ①育児休業、育児短時間勤務又は育児時間の制度について、「子育て応援ハンドブック」の活用などをし、妊娠を申し出た職員及び父親となる職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行い、育児休業等の取得の促進を図る。
- ②該当職員だけではなく、所属の上司や周囲の職員に対しても「子育て応援ハンドブック」や「胎内市職員だより」等の活用により、男性職員も育児休業等を取得

できることへの理解を深める。

- ③育児休業等の取得の申出があった場合、職員が安心して育児休業等を取得できるよう、早めに業務分担の見直しや応援体制づくりを検討するとともに、必要に応じて臨時的任用制度の活用等により代替要員を確保するなど、育児休業等を取得しやすい環境を整える。
- ④育児休業中の職員に対して、休業中の業務の情報提供や庁内広報誌等の送付を実施するとともに、復職時において円滑な職場復帰を果たすために必要な職場研修を行うなど、育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援する。
- ⑤早出・遅出勤務を希望する職員又は時差出勤を行っている職場において、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。
- ⑥職員が育児休業から復帰した際に、相談や助言を行う職員を指定する。
- ⑦所属の上司が子育てを行う職員の状況に配慮した業務配分を行うよう啓発する。

◎育児休業取得に対する理解を深めること等で、育児休業の取得者
毎年度男性1人以上、女性全員を目標とする。

(ウ) 休暇の取得の促進

- ①年次有給休暇の取得を促進するため、次の取組を行う。
 - ・課長会議等を通じて、定期的に休暇の取得の促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。
 - ・週休日や休日が少ない月に「年次有給休暇取得キャンペーン」を行い、期間中に1日以上以上の休暇を取得するよう努める。
 - ・各職場において、業務計画を策定・周知するとともに、四半期毎等に休暇計画表を作成し、計画的な年次有給休暇の取得の促進を図る。
 - ・職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう、管理職員は、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。
 - ・職員及びその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日や子どもの学校行事等、家族とのふれあいのための年次有給休暇の取得の促進を図る。
- ②連続休暇等の取得を促進するため、次の取組を行う。
 - ・週休日、休日及び夏季休暇とあわせた年次有給休暇の取得の促進を図る。
 - ・勤続10周年等の節目におけるメモリアル休暇や、年に1回のリフレッシュ休暇など、年次休暇を利用した1週間以上の休暇取得の促進を図る。
- ③子どもの看護、出産に伴う入院の付添い及び男性職員の育児参加のための特別休暇について、取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図る。

◎上記のような取組を通じて、各職員の1年間の年次有給休暇取得日数を
10日以上取得することを目標とする。