

門真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
(第1期)

平成28年3月

門真市

門真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(第1期)

平成28年3月

門真市長

門真市水道事業管理者

門真市教育委員会

門真市選挙管理委員会

門真市固定資産評価審査委員会委員長

門真市代表監査委員

門真市公平委員会

門真市農業委員会

門真市議会議長

門真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（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、門真市長、門真市水道事業管理者、門真市教育委員会、門真市選挙管理委員会、門真市固定資産評価審査委員会委員長、門真市代表監査委員、門真市公平委員会、門真市農業委員会、門真市議会議長が策定する特定事業主行動計画です。

「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。特に、地方公共団体は、子育て・教育、介護・医療、まちづくり等、住民生活に密着した行政を担っており、従来の定型化された仕組みに対し、女性の柔軟な発想が求められていること、また、既に多くの女性の採用が進んでいることから、女性職員の活躍は、地方公共団体の経営戦略上の重要な課題となっています。あわせて、全ての職員が働きやすく、ますます活躍できるような環境づくりに向けて、仕事と生活の調和（以下「ワーク・ライフ・バランス」という。）の推進にも積極的に取り組む必要があります。

このため、本市においても法第15条に基づき、本市の実情に即して主体的かつ積極的に女性職員の活躍を推進するため、本計画を策定するものです。

※特定事業主：国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの

1. 計画期間

法は、平成28年度から平成37年度までの10年間の時限立法ですが、この計画は、平成28年度から平成32年度までの5年間の第1期の計画期間とし、必要に応じ見直すこととします。

2. 計画の推進について

人事課は、本計画を推進するため、以下のことを実施します。

(1) 相談窓口や相談担当員の設置

この計画を着実に推進するため、総務部人事課内に相談窓口を設置し、相談担当者を配置します。相談員は、女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランス等についての相談や情報提供を行います。ささいなことでも遠慮せず、気軽に相談してください。セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントの内容については、「ハラスメントに関する苦情相談員」に相談することもできます。

(2) 職員の研修、情報提供の実施

この計画や女性の活躍推進の内容を周知するため、人事課が中心となり研修の実施や職員報等での周知を実施します。また、研修等の機会に意見交換会やアンケートを実施する等職員からの意見聴取を行い、ワーク・ライフ・バランスの推進のため、制度の見直しを図ります。

※府費負担教職員については、任命権を有する大阪府教育委員会が特定事業主行動計画を策定します。

3. 女性地方公務員の活躍の意義

女性地方公務員の活躍の意義として、次の3点が挙げられます。

(1) 「住民生活の向上」

多様な発想を活かし、住民のニーズを汲み取ることで、従来の枠組みにとらわれない、新たなサービス向上が期待されます。

(2) 「自治体経営力の充実」

人口減少社会の到来により労働力人口の減少が見込まれる中、女性職員がいきいきと活躍できる環境を創出することが、優秀な女性の採用・確保につながり、

結果、自治体経営力が充実します。

(3) 「働き方改革の実現」

女性職員が活躍できる職場づくりには、男女双方の職員の働き方改革が必要です。限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの生産性を高め、組織の競争力を高めることにも貢献します。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び目標を達成するための取組及び実施時期

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（平成27年内閣府令第61号。）第2条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

目標1：各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

平成32年度までに門真市における 各役職段階に占める女性の割合	部長級・次長級	課長級
	10%	30%

目標2：管理的地位にある職員（課長級以上）に占める女性職員の割合

平成32年度までに門真市における管理職員に占める女性の割合を25%以上

この数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

目標1 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

■現状（平成27年4月1日現在）

（任期付の職員を除く。門真市で採用し、特別地方公共団体へ派遣しているものを含む。）

	部長級	次長級	課長級	課長補佐級	主任級・主査・係員	全体
女性職員	1	1	15	32	273	322
男性職員	12	13	40	83	345	493
合計職員数	13	14	55	115	618	815
女性職員の割合	7.7%	7.1%	27.3%	27.8%	44.2%	39.5%
	7.4%					

■目標

- ①平成32年度までに、部長級・次長級の女性職員の割合を10%以上にする。
- ②平成32年度までに、課長級の女性職員の割合を30%以上にする。

<参考>国の第4次男女共同参画基本計画の目標数値（平成32年度末）

市町村職員の各役職段階に 占める女性の割合	本庁部局長・次長相当職	本庁課長相当職
	10%	20%

目標2 管理的地位にある職員（課長級以上）に占める女性職員の割合

■現状（平成27年4月1日現在）

（任期付の職員を除く。門真市で採用し、特別地方公共団体へ派遣しているものを含む。）

	管理職数
女性職員	17
男性職員	65
職員数（男女）	82
女性職員の割合	20.7%

■目標

- ①平成32年度までに門真市における管理職員に占める女性の割合を25%以上にする。

■取組を進めていく上での視点

性別にかかわらず、意欲と能力のある職員を積極的に管理職へ登用を行っていくことは、行政のみならず、社会全体に活力を与えることにもつながります。

本市の女性職員の占める割合は、全体が39.5%となっておりますが、各役職別の割合は、部長級・次長級が7.4%、課長級が27.3%、課長補佐級が27.8%であり、指導的地位を占める女性職員の割合は、全体の割合よりも低くなっています。

女性職員の登用を阻害する要因として、組織全体の性別に対する意識・価値観、育児による時間制約により十分な職務経験が蓄積できないこと、キャリア(職務上の経験・経歴)プランが不明確であること、ロールモデル(自分にとって具体的な行動や考え方の模範となる人物のこと)となる先輩女性職員が少ないこと等が考えられます。

女性職員を積極的に管理職への登用を行っていくために、職域拡大等による多様な職務機会の付与や、意欲・能力向上のための研修に積極的に参加させること、活躍する先輩女性職員が歩んできたキャリアパス(仕事における専門性を極める領域に達するまでの基本的なパターン)の事例や経験談の紹介を通じて、女性職員の意欲の向上、計画的な育成やキャリア形成支援を図っていきます。

■取組内容（平成28年度から順次実施）

<人事課>

- ◇昇任選考における女性職員の積極的な応募のための啓発活動を引き続き行います。
- ◇女性職員のキャリア形成支援やマネジメント能力の向上、全ての職員の意識・価値観改革に資する研修会への積極的な参加を促します。
- ◇キャリアプランの参考となるよう、ロールモデルとなる庁内の先輩女性職員の活躍事例を紹介する取組を行います。

<管理監督職員>

- ◇仕事の能力は、仕事を通じた上司の指導や様々な経験から培われます。仕事の割り振りにおいて、「この仕事は女性の仕事」、「育児中の女性職員には、重要な仕事や責任のある仕事は任せられない」、「女性職員はマネジメントには向かない」などの先入観を排除し、本人の意欲と能力に応じた役割分担・業務量を決定しましょう。

◇女性職員に「活躍してほしい」という期待を伝え、やりがいのある仕事を任せ、きちんと評価することによって、意欲・向上心を高めましょう。

◇女性職員の意欲と能力の向上のためには継続的な支援が必要であるため、積極的にコミュニケーションを図り、個々人に応じた人材育成に努めましょう。

<全ての職員>

◇性別にかかわらず、「門真市人材育成基本方針」にもとづき、積極的に自学を行い、意欲・能力の向上に努めましょう。

<女性職員>

◇先進企業では仕事と育児の両立支援策の方向転換（育児支援⇒キャリア支援）が進んでいます。難しい仕事、異動は成長のチャンスです。プラス思考で物事を前向きにとらえ、チャレンジングな目標を設定し、自ら積極的に行動するようにしましょう。

<参考>第2次門真市特定事業主行動計画（第1期）（次世代育成支援対策推進法にもとづき平成27年8月策定）にも次の取組が掲げられています。あわせて取組を進めることで、より効果的に、働きやすく働きがいのある職場づくりに努めます。（一部抜粋。）

①育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰支援（P. 10）

人事関係部課は、

○育児休業中の職員が復帰する時に、スムーズに職務に復帰できるよう、職員から要望があるときは、総務部人事課において職場との調整を図ります。

○希望する場合には育児休業中に自宅でスキルアップできるよう、Eラーニング等のメニューの紹介を行います。

○育児休業中の職員が不安なくスムーズに職務に復帰できるよう、一般的に復帰時に必要となる準備等について紹介するハンドブックを作成し、配布します。

②子育てを行う女性職員の活躍促進に向けた取組（P. 11）

人事関係部課は、

○ライフイベントを考慮したキャリアデザイン研修の実施などにより、職員の意識改革につながる取組を進めます。また、女性職員のネットワークづくりの一助として、意見交換会の場の提供等を検討します。

○昇任選考における女性職員の積極的な応募のための啓発活動を行います。

管理監督職員は、

○職員の状況、能力、適性等を見極めた上で、本人の意欲に応じた役割分担や業務量を決定し、固定的な性別役割分担を排するよう努めましょう。

③子育て中の職員の両立を支える取組（P.11～12）

人事関係部課は、

○これから出産・子育てを行う職員、現在子育てを行っている職員の不安を解消するため、仕事と子育てを両立している（してきた）先輩職員の体験談や出産、子育てに関する情報提供を行います。

○子育てに関する不安や悩みを相談できる場や子育て中の職員が情報交換できる場の提供を検討していきます。

○子育て中の職員の両立を支えるための新しい制度の導入に向け研究・検討していきます。

管理監督職員は、

○子育て中の職員がいる職場では、業務分担等について職場全体で検討し、協力体制をとる必要があります。子どもの看護休暇等の特別休暇を理解し、突発的な病気の際には休暇を希望通り取得できるよう、職場全体でサポートしましょう。また「育児短時間勤務」、「部分休業」又は「時間外勤務の制限」を希望する職員が、希望通り勤務することができるように配慮しましょう。

<参考>第2次かどま男女共同参画プラン（P.37）

施策2 女性職員・女性教職員の登用を促進する

◆女性職員・女性教職員の育成と、管理職への積極的な登用を推進します。

市の役割

項目	取り組み内容
①職員研修の充実と男女共同参画の視点に立った職員配置の推進	市の政策・方針決定過程への女性の参画及び女性職員の管理職への登用を積極的に進めます。女性職員のモチベーションを高め、どの職階においても男女の差なく活躍できるように、女性職員の職域拡大、職務経験を通じた積極的なキャリア形成を支援するほか、職員研修の充実を図ります。

5. 行動計画の点検・評価

行動計画の推進に当たっては、毎年少なくとも1回、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を実施し、その結果をその後の取組や計画に反映させます。また、行動計画の改訂の際には、職場の実状を踏まえた実施状況等の的確な点検を行います。

6. 取組状況等の公表

毎年少なくとも1回、行動計画に基づく取組の実施状況や目標に対する実績を市ホームページ等に掲載し、公表します。

また、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、本市の事務及び事業における女性活躍に関する情報を公表します。