

次世代育成支援対策推進法

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

特定事業主行動計画



平成28年 3月

盛岡市

1	計画の基本的事項	
(1)	目的と経緯	1
(2)	計画期間	1
(3)	計画の対象	2
(4)	計画の推進に向けた体制整備等	2
(5)	公表	2
2	これまでの取組	
(1)	女性の活躍推進	3
(2)	次世代育成支援	3
3	現状と課題	
(1)	女性活躍に関する現状	5
(2)	職員の意識調査	9
(3)	課題	13
4	市で取り組むべき目標	
(1)	基本目標	15
(2)	数値目標	16
5	目標達成に向けた取組	
(1)	計画の体系	17
(2)	取組内容	18

1 計画の基本的事項

(1) 目的と経緯

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成されていく環境を社会全体として整えていくことが必要なことから、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）が成立し、国及び地方公共団体の機関に「特定事業主行動計画の策定及び公表」が義務付けられました。当初は、平成26年度末までの時限立法でしたが、引き続き取組を継続する必要があることから、平成36年度末まで期限が延長されました。

盛岡市においても、同法に基づき、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を推進するため、特定事業主行動計画を策定したところですが、今般、期限の延長に伴い、さらに次世代育成支援対策を推進するため、計画を見直すものです。

また、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的として、平成27年9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「女性活躍推進法」という。）が成立し、国及び地方公共団体の機関に特定事業主行動計画の策定及び公表が義務付けられました。

盛岡市においても、「女性が輝き 盛岡が輝く」という第2次盛岡市男女共同参画推進計画（なはんプラン2025）のコンセプトの下に、ワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、育児・介護などにより時間的制約が多いため十分に発揮されていない「女性の力」を、最大限引き出すことができる環境整備が求められています。

女性活躍推進法では、公的機関には、地域内の一般事業主をリードする行動計画の策定が求められており、本計画において、率先垂範となるべき積極的な取組を実践し、女性の個性と能力が十分に発揮され、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある盛岡市の実現を図っていくことを目指すものです。

行動計画に盛り込む内容については、それぞれの法律で共通するものが多いことから、両事業主行動計画を一体のものとして行動計画を策定することとします。

(2) 計画期間

次世代育成支援対策推進法は平成37年3月末まで、女性活躍推進法は平成38年3月末までの時限立法ですが、行動計画は、期間を区切って実施することが望ましいとされていること等を踏まえて、計画期間を、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とし、行動計画の進捗を検証しながら、必要に応じて見直すこととします。

(3) 計画の対象

特別職を除く、一般職の職員及び非常勤職員、臨時的任用職員（以下「臨時職員」という。）を対象とします。

(4) 計画の推進に向けた体制等

計画に定める取組を効果的に進めるため、全体的な計画の推進については、なはんプラン 2025 推進に向け設置する盛岡市男女共同参画推進本部で、具体的な施策については、庁内関係課で構成する男女共同参画行政推進連絡会議で協議することとします。また、盛岡市男女共同参画推進懇談会において意見を聴き、計画の推進に反映させることとします。

なお、計画の推進に当たっては、全庁を挙げた職員一人ひとりの取組が必要であり、特に、計画に掲げる事項の多くが職場環境や職員の働き方に係るものであることから、組織的な取組を進めるため、各課等の所属長による組織マネジメントの下、全職員による積極的な計画推進を図ることとします。

(5) 公表

次世代育成支援法及び女性活躍推進法の規定に基づく行動計画の実施状況及び職業選択に資する情報については、年一回公表することとします。

2 これまでの取組

(1) 女性の活躍推進

平成 26 年度までを計画期間とする盛岡市男女共同参画計画（新なはんプラン）においても、女性の活躍推進施策を進めてきましたが、事業所としての市の組織における女性人材育成や管理職への登用などについては、数値目標を定めた取組等は行ってこなかったことから、女性の活躍推進施策については十分な成果を挙げたとは言い難い状況となっていました。

このことから、平成 27 年 3 月に策定した第 2 次盛岡市男女共同参画推進計画（なはんプラン 2025）では、主な取組として、「市職員における男女平等観に立った職員採用と役職への登用」、「市職員における男女共同参画の推進に配慮した職員研修」、「市職員におけるセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等の防止のための研修の実施」を明記するとともに、「市職員における一般職の女性管理職割合」を成果指標として掲げ、計画の推進を図っています。

(2) 次世代育成支援

これまでの計画では、「職員の勤務環境に関する事項」及び「その他の次世代育成支援対策に関する事項」の二つの視点をもって、育児休業等を取得しやすい環境の整備など、さまざまな取組を行ってきました。

ア 職員の勤務環境に関する事項

妊娠・出産や子育ての観点から設けられている特別休暇制度の周知と積極的な利用を促進するとともに、新たに子の看護休暇や短期の介護休暇制度を設置したほか、育児休業については、男性職員の取得要件の緩和や、非常勤職員を対象とした育児休業制度の創設などの整備を図った上で、育児休業等を取得しやすい環境とするため、正規職員での代替や臨時職員の補充を行いました。

また、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組の一つとして、職員の意識改革に向けた外部講師による研修を実施したほか、各職場の実状に応じた効率的な事務執行や全庁での「ノー残業デー」の実施、時間外勤務削減の集中取組期間などの設定や年次休暇の取得促進など、年間総労働時間短縮に取り組みました。

イ その他の次世代育成支援対策に関する事項

本庁舎をはじめ市有施設 70 か所において、授乳やおむつ替えが行える場所（赤ちゃんの駅 DAKKO）を設けるなど、ハード面でのバリアフリーの取組を推進しました。

○育児休業等取得者の状況（育児休業・部分休業：人，年次休暇：日）

区分		年度									
		17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
（※1） 育児休業	男性	0	0	2	2	1	3	2	0	0	1
	女性	51	57	49	47	58	65	56	67	61	69
	計	51	57	51	49	59	68	58	67	61	70
（※2） 部分休業	男性	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	女性	2	3	4	5	4	5	7	6	3	2
	計	2	3	4	5	4	5	7	6	3	2
年次 休暇	合計	9.2	11.5	11.1	11.3	11.3	10.9	10.9	10.5	10.8	10.7

備考（1）育児休業及び部分休業者数は，前年度に引き続き休業をしている人数を含みます。

（2）年次休暇は，1月1日から12月31日までの期間を対象としています。

※1 3歳に満たない子を養育するために，3歳に達する日まで休業できる制度。平成22年6月から産後パパ育休の取得が可能となりました。

※2 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため，1日2時間以内の休業ができる制度。平成20年7月1日より対象が「3歳に満たない子」から拡大されました。

3 現状と課題

(1) 女性活躍に関する現状

「女性活躍推進法第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，以下「内閣府令」という。）第2条」に基づき把握した状況は，次のとおりです。

ア 採用関係

○採用した職員に占める女性職員割合（平成27年度）

区 分	割合（％）
(1) 一般職の職員	41.4
(2) 任期付職員	66.7
(3) 非常勤職員	63.1
(4) 臨時職員	93.6

※一般職の職員とは，一般事務職や技術職，看護師などの有資格職など任期付職員以外の職員をいいます。

○一般職の職員の採用状況（平成23～27年度採用実績）

採用年度	受験					採用				
	受験者数（人）			割合（％）		採用者数（人）			割合（％）	
	男	女	計	男	女	男	女	計	男	女
23年度採用	481	407	888	54.2	45.8	32	30	62	51.6	48.4
24年度採用	435	378	813	53.5	46.5	29	29	58	50.0	50.0
25年度採用	468	311	779	60.1	39.9	40	31	71	56.3	43.7
26年度採用	450	305	755	59.6	40.4	41	37	78	52.6	47.4
27年度採用	446	349	795	56.1	43.9	58	41	99	58.6	41.4
5年間の平均	2,280	1,750	4,030	56.6	43.4	200	168	368	54.3	45.7

イ 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

○勤続年数の男女差（平成27年4月1日）

区分	勤続年数の男女差（年）※
一般職の職員	4.5

※（男性職員の平均勤続年数（年））－（女性職員の平均勤続年数）

○離職率の男女差（平成 27 年 4 月 1 日）

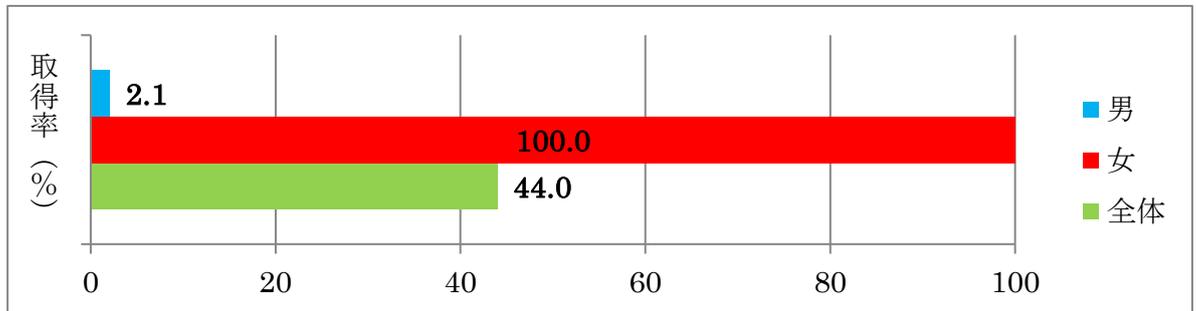
採用年度	男			女			合計			離職率		
	採用	退職	在職	採用	退職	在職	採用	退職	在職	男	女	計
S54～S55	24	1	23	4	1	3	28	2	26	4.2%	25.0%	7.1%
S56～S60	107	10	97	44	5	39	151	15	136	9.3%	11.4%	9.9%
S61～H2	211	17	194	55	10	45	266	27	239	8.1%	18.2%	10.2%
H3～H7	237	14	223	108	13	95	345	27	318	5.9%	12.0%	7.8%
H8～H12	162	7	155	82	6	76	244	13	231	4.3%	7.3%	5.3%
H13～H17	82	8	74	89	9	80	171	17	154	9.8%	10.1%	9.9%
H18～H22	127	4	123	92	9	83	219	13	206	3.1%	9.8%	5.9%
H23～H27	194	2	192	107	2	105	301	4	297	1.0%	1.9%	1.3%
計	1,144	63	1,081	581	55	526	1,725	118	1,607	5.5%	9.5%	6.8%

	男			女			合計			離職率		
	採用	退職	在職	採用	退職	在職	採用	退職	在職	男	女	計
50～55歳	289	21	268	78	11	67	367	32	335	7.3%	14.1%	8.7%
40～49歳	430	30	400	197	21	176	627	51	576	7.0%	10.7%	8.1%
30～39歳	208	10	198	175	16	159	383	26	357	4.8%	9.1%	6.8%
19～29歳	217	2	215	131	7	124	348	9	339	0.9%	5.3%	2.6%
計	1,144	63	1,081	581	55	526	1,725	118	1,607	5.5%	9.5%	6.8%

※看護師などの医療職を除く。

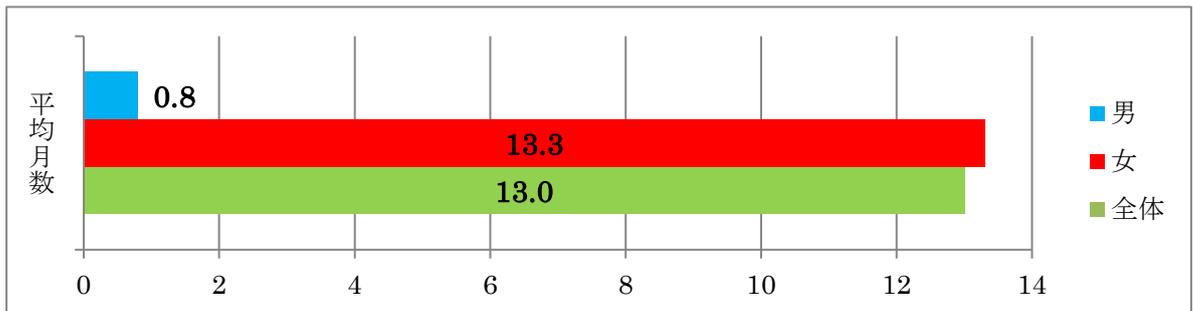
○職員の男女別の育児休業取得率及び育児休業の平均取得期間（非常勤職員は除く）

男女別の育児休業取得率（平成 26 年度）



※平成 26 年度中に育児休業が取得できるようになった職員が同年度中に育児休業を取得した割合

男女別の育児休業の平均取得期間（平成 26 年度）



○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並びに休暇の平均取得日数
(平成 26 年)

配偶者が出産した男性職員の数		48 人
配偶者 出産休暇※1	取得人数 (取得率)	30 人 (62.5%)
	平均取得日数	2.17 日
育児参加 休暇※2	取得人数 (取得率)	5 人 (10.4%)
	平均取得日数	2.86 日

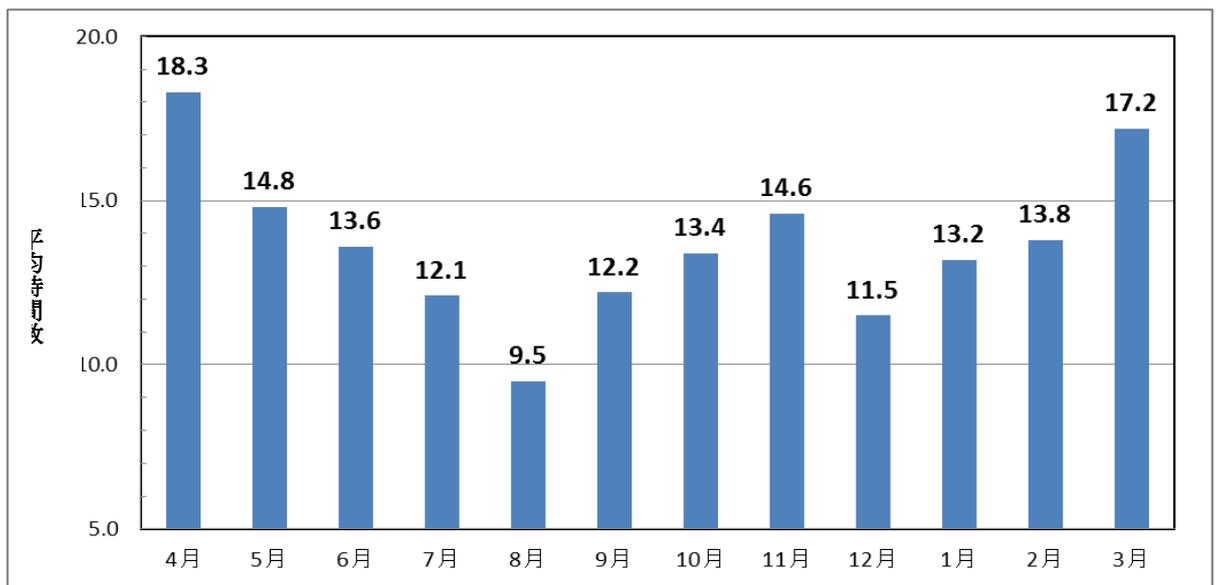
※ 勤務条件等調査に係る追加調査による。

※1 配偶者出産休暇は、職員が妻の出産に伴い勤務しないことが相当と認められる場合に取得できる休暇で、3日の範囲内の期間で取得できます。

※2 育児参加休暇は、職員が妻の産前又は産後の期間において、妻の出産に係る子又は就学前の子の養育のため勤務しないことが相当と認められる場合に取得できる休暇で、当該期間内において5日の範囲内の期間で取得できます。

ウ 時間外勤務及び休暇取得の状況

○職員一人当たりの各月の正規の勤務時間を超えて勤務した時間 (平成 26 年度)



○年次休暇取得の状況 (平成 22~26 年取得実績)

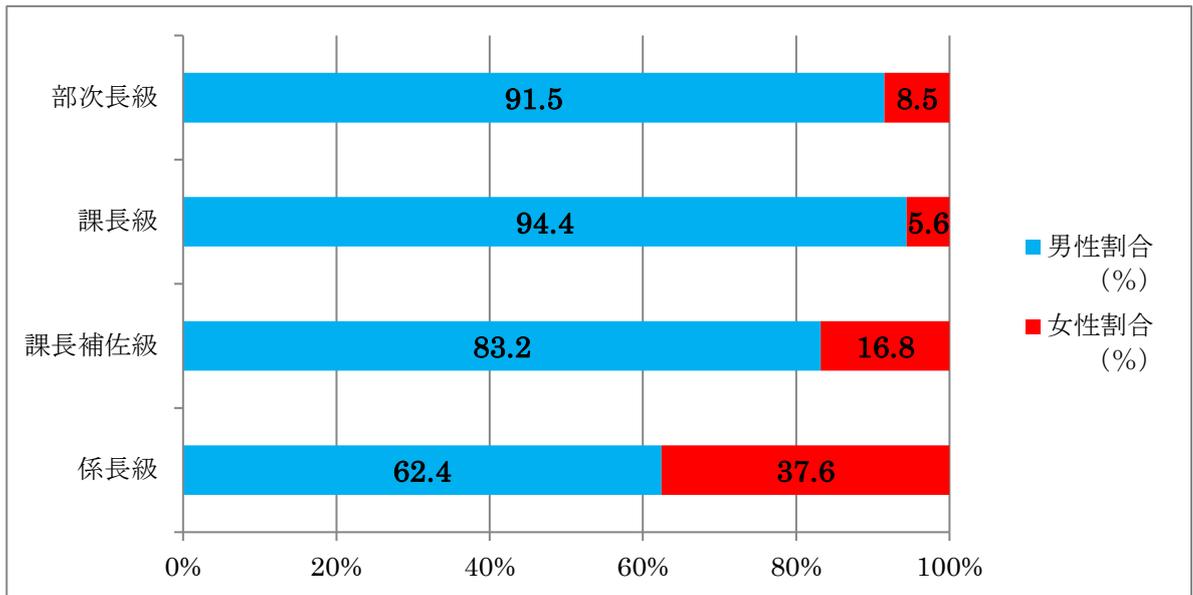
(単位: 日)

年 度	22	23	24	25	26
年次休暇 平均取得日数	10.9	10.9	10.5	10.8	10.7

備考 年次休暇は、1月1日から12月31日までの期間を対象としています。

エ 管理的地位における女性職員の割合

○各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（平成27年4月1日）



○管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（平成27年4月1日）

区分	女性職員割合	対象となる管理職職員の範囲
内閣府調査 ※1	7.24%	全ての管理職
(参考) なはんプラン 2025 ※2	4.9%	一般職（事務職及び土木・建築・電気・化学技術職） （史跡調査職及び教育職（指導主事等）、専門職（保育士・保健師・栄養士・看護師・医師・獣医師・医療技術職等資格職）及び技能労務職等を除く）

※1 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の調査」の管理職員総数より

※2 「第2次盛岡市男女共同参画推進計画（なはんプラン2025）」より

○一般職の職員の男女構成内訳割合（平成27年4月1日）

		男女計		男			女		
		人数 (人)	全体 構成比率	人数 (人)	区分別 男女割合	全体 構成比率	人数 (人)	区分別 男女割合	全体 構成比率
一般職	40歳未満	645	28.4%	402	62.3%	17.7%	243	37.7%	10.7%
	40歳以上	785	34.6%	677	86.2%	29.8%	108	13.8%	4.8%
	計	1,430	63.0%	1,079	75.5%	47.6%	351	24.5%	15.5%
一般職以外	40歳未満	279	12.3%	83	29.7%	3.7%	196	70.3%	8.6%
	40歳以上	560	24.7%	303	54.1%	13.4%	257	45.9%	11.3%
	計	839	37.0%	386	46.0%	17.0%	453	54.0%	20.0%
全職員	40歳未満	924	40.7%	485	52.5%	21.4%	439	47.5%	19.3%
	40歳以上	1,345	59.3%	980	72.9%	43.2%	365	27.1%	16.1%
	計	2,269	100.0%	1,465	64.6%	64.6%	804	35.4%	35.4%

※一般職とは、一般事務職や土木・建築・電気・化学技術職をいいます。

(2) 職員の意識調査

ア 職員アンケート

ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進に関する職員の意識やニーズを把握するため、職員を対象にアンケートを行いました。

○ワーク・ライフ・バランス推進研修受講者アンケート

調査日時 平成27年1月27日

対象者 ワーク・ライフ・バランス推進研修受講者

回答者 138人

○ワーク・ライフ・バランス推進に関する全庁アンケート【別紙1】

調査期間 平成27年3月16日～平成27年3月20日

調査方法 グループウェアポータルサイト上での回答または調査用紙への記載

対象者 1,796人

回答者 914人（回答率 50.9%）

○特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査【別紙2】

調査期間 平成27年12月28日～平成28年1月8日

調査方法 グループウェアポータルサイト上での回答または調査用紙への記載

対象者 職員全員（非常勤職員，臨時的任用職員を含む）

回答者 1,588人

それぞれのアンケート結果については、別紙1及び2となります。このうち、特に考慮すべき項目に対する結果は、次のとおりとなっています。

ワーク・ライフ・バランス推進研修受講者アンケート

ワーク・ライフ・バランス推進研修受講者から出された主な意見等は、次のとおりとなっています。

○働き方に対する意識改革

- ・ワーク・ライフ・バランスに関する組織全体の意識統一が必要である。
- ・仕事の効率化の価値と効果を認識する必要がある。
- ・時間内で仕事を終える意識の共有化が必要である。
- ・管理職の意識を変えることが必要である。

○女性職員の活躍とキャリア支援

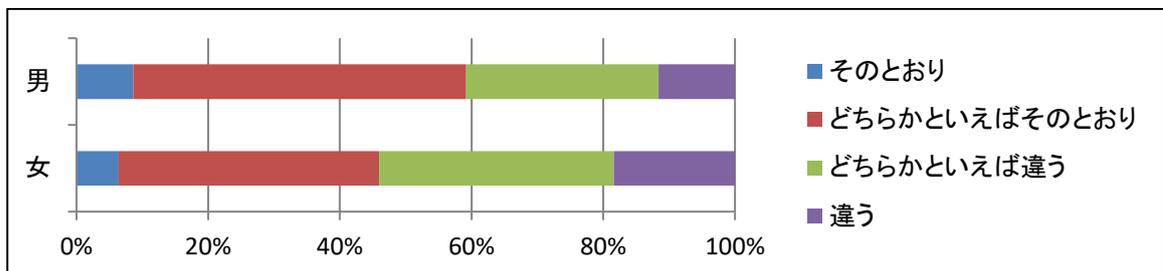
- ・女性が働きやすい環境の必要性を認識すべき。
- ・ロールモデルにならなければと痛感した。

○仕事と家庭の両立支援に向けた職場環境の整備

- ・独身職員や育児・介護に縛られていない職員だけではなく、全ての職員が等しくがんばれる職場づくりが大切。

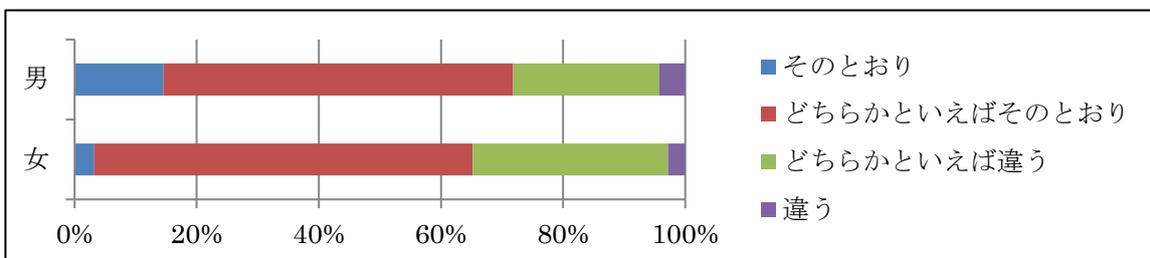
ワーク・ライフ・バランス推進に関する全庁アンケート

【問】私は、仕事と生活の調和がとれていると思う。



○男性は「そのとおり」又は「どちらかといえばそのとおり」と答えた職員が 58.2%であったのに対し、女性は 44.9%と若干低い。なお、職員全体としては 54.6%であった。

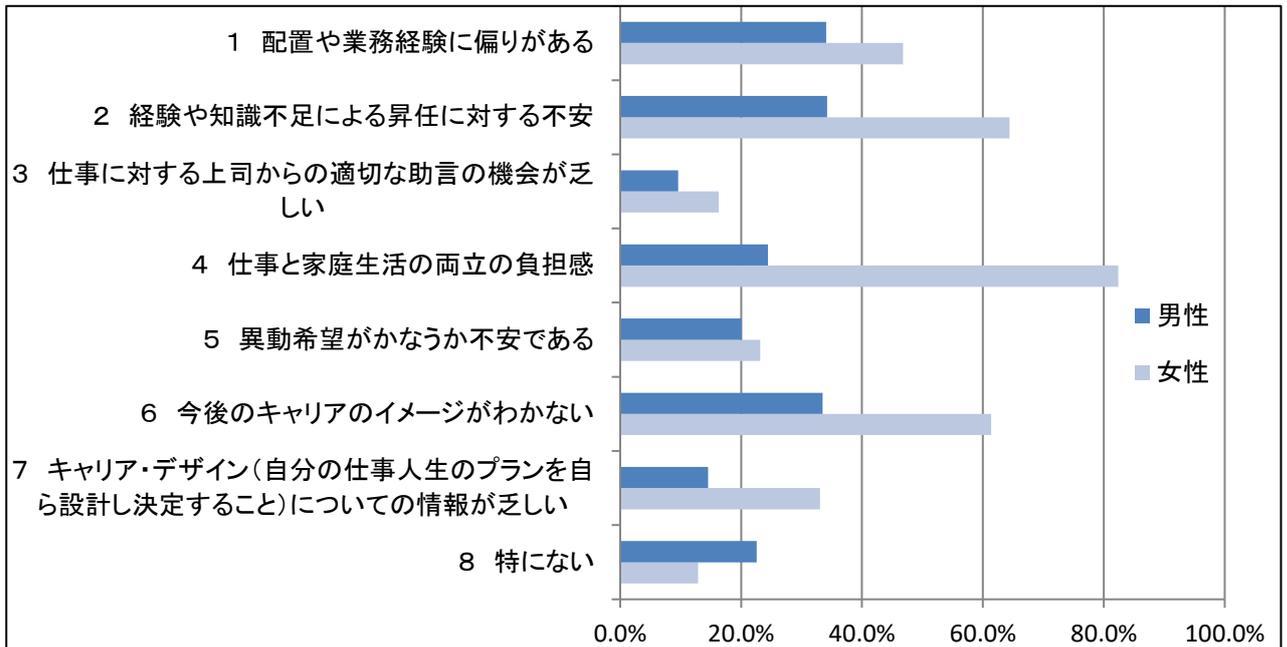
【問】現在、盛岡市役所では女性職員の能力が発揮されていると思う。



○男性は「そのとおり」又は「どちらかといえばそのとおり」と答えた職員が 70.1%であったのに対し、女性は 62.9%と若干低い。なお、職員全体としては 67.9%であった。

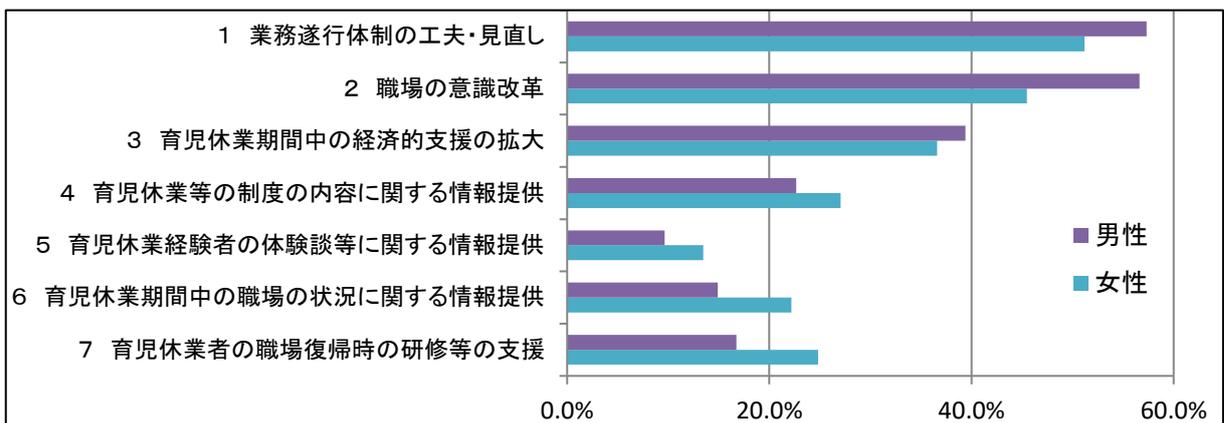
特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査

【問】自分のキャリアを考えるに当たって不安に思うことは何ですか。



○男性では、「経験や知識不足による昇任に対する不安」が最も多くなっているのに対し、女性は「仕事と家庭生活の両立の負担感」が最も多く、次いで、「経験や知識不足による昇任に対する不安」、「今後のキャリアのイメージがわからない」となっており、男女の差が特に顕著に表れている。

【問】育児休業の取得を促進するためどのような取組が必要と思いますか。



○男女とも「業務遂行体制の工夫・見直し」や「職場の意識改革」、「育児休業期間中の経済的支援の拡大」が必要との割合が多かった。

なお、女性は、男性と比較して「育児休業等の制度の内容に関する情報提供」や「育児休業者の職場復帰時の研修等の支援」等、情報や支援を求めている割合が多い。

イ 意見交換会

女性職員の活躍推進及び職場環境づくりに関し、職場の現状や問題点を挙げるとともに、今後の取組の参考とするため、職員の意見交換会を市民部において実施しました。

○ 女性職員意見交換会

期間 平成 27 年 5 月 19 日～5 月 22 日（計 3 回）

対象 女性職員 18 人

○ 係長級職員意見交換会

期間 平成 27 年 6 月 8 日～6 月 11 日（係長職 3 回，主査 2 回）

対象 市民部の係長職及び主査 21 人

○ イクメン意見交換会

期間 平成 27 年 7 月 29 日～7 月 30 日（計 3 回）

対象 育児経験がある，又は今後経験する予定のある市民部の男性職員 14 人

意見交換会において出された主な意見等は，次のとおりとなっています。

○働き方に対する意識改革

- ・ワーク・ライフ・バランスの趣旨についての周知と理解，管理職を含めた職員の意識改革が必要ではないか。
- ・育児等で時間に制約のある職員もおり，時間当たりの成果で評価される仕組みが必要ではないか。
- ・時間外勤務については，業務の精査と上司のマネジメントが必要と思う。

○女性職員の活躍とキャリア支援

- ・女性の活躍は登用だけでなく，多様な活躍があるのではないか。
- ・性別によらず，本人の能力を生かした仕事をするのできる職場環境が必要ではないか。
- ・昇任への不安があったが，仕事や経験を通じ，やりがいや達成感を感じるようになった。

○仕事と家庭の両立支援に向けた職場環境の整備

- ・育休期間中の職場の情報が得られにくいことで，復職時に不安を感じた。
- ・育児休業中でも職場からの情報提供など，コミュニケーションがあればいいと思う。
- ・育児休業や休暇取得は，管理職の意識や取得しやすい職場環境の醸成が必要と思う。
- ・男性職員の育児等の休暇取得促進には，制度の周知と理解が必要と思う。
- ・職場や担当業務により育児と仕事の両立の負担感が異なること，また，年度途中の復職は業務引継が難しかった。

(3) 課題

前項までの女性活躍に関する現状把握やアンケート、意見交換会の結果を踏まえ、次世代育成支援及び女性職員の活躍に関し、次のとおりの課題が挙げられます。

ア 仕事と家庭の両立支援

- ・職員全体として、「仕事と家庭の調和が取れている」と答えた職員の割合が、50%を超えているが、両立支援に向けて、さらに割合を増やす取組が必要です。【アンケートより】

イ 時間外勤務の縮減

- ・育児等で時間の制約がある職員もいることから、効率的な事務執行に向け、時間当たりの成果で評価する仕組みが必要です。【意見交換会より】
- ・職員一人当たりの時間外勤務時間数は、平成 25 年度に比べ減っているものの、月 45 時間を超えた職員が、月平均で 80 人を超える状況となっていることから、引き続き縮減に向けた取組を行う必要があります。【現状把握より】
- ・時間外勤務の状況について、月によりばらつきがあることから、所属長を中心として、業務の年間計画の策定と適正な進行管理による平準化に取り組む必要があります。【現状把握より】

ウ 女性職員の受験者の確保

- ・平成 27 年度採用者における女性職員の割合や過去 5 年間の受験者及び採用者の平均においても、受験者と採用者の割合で大きな差がないこと、また、男女間で均衡を欠いている状況にはなっていませんが、今後も現状を維持できるよう、受験者の確保に努める必要があります。【現状把握より】

エ 継続就業に向けた支援

- ・職員の男女別の継続任用割合は、男女間で均衡を欠いている状況にはなっていませんが、今後も、継続就業に向けた支援に努める必要があります。【現状把握より】
- ・離職率の男女差においては、離職する理由は様々であり、また、世代間で男女に顕著な差は見られませんが、男性より女性の方が離職率は高い傾向にあることや女性が家事等の役割を担っていることが多いため、仕事と家庭の両立や継続就業に向けた支援に取り組む必要があります。【現状把握・アンケート・意見交換会より】

オ 女性職員の登用

- ・役職段階別では、係長級，部次長級と，役職が上がるにつれて女性職員の割合が低くなっていることから，職員の男女構成比率を踏まえた女性職員の登用が必要です。【現状把握より】
- ・女性職員の管理職への登用について，自分にこなせるか不安があるという意見があったことから，女性職員の活躍に向けた人材育成やキャリア支援に関する研修の実施など，不安の解消に向けた取組が必要です。【アンケート・意見交換会より】
- ・本人の能力が発揮できる職場環境が必要との意見があったことから，環境整備に向けた取組が必要です。【アンケートより】

カ 出産・育児に係る休暇・休業取得及び復職に向けた支援

- ・育児休業の制度は整っているものの，育児休業取得率や育児休業の平均取得期間において男女間の差が顕著となっており，制度の周知や男性職員の取得促進に取り組む必要があります。【現状把握より】
- ・育休期間中の職場の情報が得られにくいことや，復職時に不安を感じたとの意見があったことから，不安を取り除くための取組が必要となります。また，職場や担当業務により育児と仕事の両立の負担感が異なることや，復職の際の業務引継が難しいなどの意見があったことから，両立支援や復職後の業務について配慮が必要です。【アンケート・意見交換会より】
- ・男性職員の配偶者出産休暇の取得率に比べ，育児参加のための休暇取得率は低くなっており，男性職員から制度を知らないとの意見があったことから，周知を図る必要があります。【現状把握・意見交換会より】

キ 休暇取得の推進

- ・年次休暇の取得率が最近5年間横ばいとなっていることから，今後も取得しやすい職場環境の整備が必要です。【現状把握より】

4 市で取り組むべき目標

(1) 基本目標

現状と課題を踏まえ、今後取り組むべき基本目標を次のとおり設定します。

ア 職員のワーク・ライフ・バランスの推進

子育てや介護を担う職員や女性職員の活躍を推進するに当たっては、男女全ての職員の「働き方改革」によるワーク・ライフ・バランスを実現することが必要です。

ワーク・ライフ・バランスの推進は、優秀な人材の確保、継続的勤務の推進、公務の能率的な運営の観点はもとより、男女ともに育児・介護等の時間制約のある職員が増える中で、公務の持続可能性の向上の観点からも極めて重要となります。

働き方を見直し、仕事の質と効率を高めることは、趣味や育児、地域活動への参加など、職員の健康で充実した生活につながり、そのことが創造的な仕事へと良い影響を及ぼし、好循環を作り出すと考えられることから、全ての職員が働きやすく、その時々状況に応じた多様で柔軟な働き方ができる仕組みへの転換を図るため、職員のワーク・ライフ・バランスの推進に努めます。

イ 女性職員の人材育成と政策決定への参画促進

公務の能率性を発揮し、限られた人材により多様な行政サービスを実現し、市政への活力を与えていくためには、潜在力である「女性の力」を最大限引き出すことが必要です。

臨時・非常勤職員を含めた全ての女性職員はもとより、多様な人材を公務に活かすことによつて、市民ニーズのきめ細かい把握や新しい発想を生み出すことにつながることから、女性職員の人数割合を踏まえながら、人材育成と登用を進めます。

また、女性職員が管理的地位に占める割合を高めることは、市の施策の方針決定過程への女性の参画拡大をもたらし、女性の視点や意見が政策に反映しやすい組織が構築されるとともに、職場の活性化にもつながります。

ウ 職場環境の整備と両立支援

「職員のワーク・ライフ・バランスの推進」及び「女性職員の人材育成と政策決定への参画促進」を図るためには、職場環境の整備と組織的に仕事と生活の両立を支援することが不可欠です。

そのため、休暇・休業制度の周知を図るとともに、男女共同参画意識の醸成を進め、復職に向けた配慮やハラスメント防止対策など、制度を利用しやすい環境を整える必要があります。

特に、男性職員の家庭生活（家事、育児、介護等）への参画促進は、女性職員がその能力

を十分に発揮できる環境を整えるためにも必要であり、男性職員のワーク・ライフ・バランス推進の観点からも重要です。

しかし、男性職員の育児休業制度の利用は、未だ十分とは言えない状況にあることから、男性の仕事と育児や介護との両立について、組織全体で一層の理解促進を図る必要があります。

男性職員が普段から継続的に育児や介護を分担しやすい環境づくりを行い、職員が男女問わず家庭生活への関わりを深めることができるようにするため、男性職員が育児に関わりやすい環境を整備し、母親の負担緩和にも資する観点から、男性職員の育児休業の取得等を促進します。

(2) 数値目標

次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するため、次のとおり数値目標を設定します。

《基本目標 1》

平成 32 年度までに、職員アンケートで「仕事と生活の調和がとれていると思う」に対し、「そのとおり」及び「どちらかと言えばそのとおり」の回答率を 80.0%まで向上させます。
(現状： 54.6% (平成 27 年度))

《基本目標 2》

平成 32 年度までに、内閣府調査における一般職の女性管理職員の割合を 10.0%まで向上させます。(現状：7.24% (平成 27 年 4 月 1 日))

【参考】なはんプラン 2025 における女性管理職員の割合の目標値 (平成 36 年度) 20.0%
(現状：4.9% (平成 27 年 4 月 1 日))

《基本目標 3》

平成 32 年度までに、男性職員の育児休業取得率を 10.0%まで向上させます。
(現状：2.1% (平成 26 年度))

5 目標達成に向けた取組

(1) 計画の体系

次世代育成支援に対する取組を継続するとともに、女性活躍の推進のための支援措置やワーク・ライフ・バランス推進に向けた環境整備が必要であることから、基本目標の達成に向けて、次の取組を進めることとします。

基本目標	取組の方向性	取組内容
1 職員のワーク・ライフ・ バランスの推進	ア ワーク・ライフ・バラン ス意識の浸透	(ア) ワーク・ライフ・バランスに関する情 報の共有 (イ) 職員の意識改革 (ウ) 定期的な意識調査の実施
	イ 効率性を意識した働き 方の見直し	(ア) 効率性を意識した仕組みづくり (イ) 人事評価制度の活用
2 女性職員の人材育成と 政策決定への参画促進	ア 女性職員の登用	(ア) 女性職員の登用
	イ 女性職員のキャリア支 援	(ア) 女性職員の人材育成 (イ) ロールモデルの確立 (ウ) 女性職員のネットワーク形成支援
3 職場環境の整備と両立 支援	ア 職場環境の整備	(ア) 休暇・休業制度活用の促進 (イ) 休暇・休業から復帰しやすい職場づく り
	イ 両立支援	(ア) 男性職員の子育て参加の推進 (イ) ハラスメント防止に向けた取組

(2) 取組内容

基本目標1 職員のワーク・ライフ・バランスの推進

ア ワーク・ライフ・バランス意識の浸透

(ア) ワーク・ライフ・バランスに関する情報共有

国や民間企業で実施しているワーク・ライフ・バランスの先行・優良事例について、全庁に共有し、ワーク・ライフ・バランスの推進を継続的に実施します。また、庁内の取組事例についても積極的に共有を図ります。

(イ) 職員の意識改革

ワーク・ライフ・バランスの推進には、管理職のマネジメントを始め、働き方についての職員の意識改革が必要なことから、職員研修を実施し、ワーク・ライフ・バランスを意識した働き方の見直しや意識醸成を図ります。

(ウ) 定期的な意識調査の実施

職員のワーク・ライフ・バランスに対する意識の把握、検証のため、アンケート調査を定期的の実施し、実態を踏まえた取組を進めます。

イ 効率性を意識した働き方の見直し

(ア) 効率性を意識した仕組みづくり

- ・ 時間外勤務の多い職場及び職員を把握し、所属長に対するヒアリングを行うとともに、所属長を通じ職場全体で時間外勤務の縮減に取り組むよう指導します。また、毎週水曜日に設定している定時退庁日（ノー残業デー）の周知を図り、職員が定時退庁しやすいような職場の環境づくりを進めます。
- ・ 所属長は、所属における年間の業務計画を策定及び周知することにより、所属職員の計画的な年次休暇の取得促進を図ります。
- ・ 入学式や卒業式、子どもの授業参観日などの学校行事及び職員自身や家族の誕生日、結婚記念日等の記念日における年次休暇の取得促進を図るとともに、週休日や国民の祝日、夏季休暇と組み合わせた年次休暇の取得促進を図ります。
- ・ 3歳未満の子どもがいる子育て世代の職員の時間外勤務を制限することにより、当該措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、時間外勤務をさせないことで育児等と両立できるよう、職場環境を整備します。
- ・ フレックスタイム制などの柔軟で多様な働き方について、勤務時間の管理などの課題を整理し、他都市の動向を注視しながら柔軟な働き方の検討を進めます。

(イ) 人事評価制度の活用

人事評価制度において、時間当たりの成果を意識した働き方に取り組む姿勢を評価する視点を取り入れるとともに、評価者研修などを通じ、趣旨の徹底を図ります。

基本目標2 女性職員の人材育成と政策決定への参画促進

ア 女性職員の登用

(7) 女性職員の登用

女性職員の管理職への登用に当たっては、将来管理職になることへの不安を解消できるよう、これまで女性職員の配置が限られてきた企画立案に携わる部署や、技術系の職場を経験させるなど、管理・監督的立場の素養を積むための積極的な職域拡大を進めます。

また、女性職員を対象としたキャリア支援や人材育成の研修を実施し、若い年代から管理的地位への意欲の向上を図るほか、研修等の場を通じての情報交換や意見交換の場を設け、様々な女性職員のネットワーク形成を促し、将来の管理的地位への意欲醸成に努めます。

イ 女性職員のキャリア支援

(7) 女性職員の人材育成

意欲と能力のある女性職員の人材育成やジョブローテーションによるキャリア支援のため、女性職員を対象とした研修を実施し、次世代のリーダーの育成を図ります。

(イ) ロールモデルの確立

女性職員が、出産・子育てをしながらキャリア形成していくイメージや意欲を持てるよう、所属長面談や研修等を通じてフォローアップを行い、ロールモデルとなる人材の育成に努めます。

(ウ) 女性職員のネットワーク形成支援

女性職員の身近にロールモデルがいないことで、昇任や働き方、ライフイベントに対する不安を感じている女性職員の不安解消のために、情報交換や意見交換の場を設け、様々な女性職員のネットワーク形成につなげます。

基本目標3 職場環境の整備と両立支援

ア 職場環境の整備

(7) 休暇・休業制度活用の促進

- ・ 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度について周知するとともに、具体的な取得手続や取得期間中の経済的支援等について、個別に情報提供を行います。
- ・ 子育ての観点から設けられている特別休暇制度や母性保護・母性健康管理の観点から設けられている特別休暇制度（産前産後休暇、子の看護休暇、育児時間休暇、妊娠障がい休暇、配偶者出産休暇、育児参加休暇）及び部分休業制度について周知するとともに、希望どおり取得できるような職場の環境づくりに努めます。

- ・ 休暇・休業制度の理解を促進させるため、両立支援プログラム及びハンドブックを作成し、全職員に向けて周知を図ります。
- ・ 介護及び育児に関する休暇・休業の取得の申し出があった場合、所属において業務遂行体制の工夫又は見直しを行うとともに、特に長期育休については、職員配置や臨時職員等の適正な代替要員の配置を行い、職場環境の整備を図ります。
- ・ 早出遅出勤務又は時差出勤を行っている職場において、保育園等の送迎を行う職員に配慮した勤務時間の割り振りに努めます。
- ・ 妊娠中の職員に対しては、健康や安全に配慮し、業務遂行体制の工夫を行うとともに、本人が希望した場合は、原則として時間外勤務を命じないよう配慮します。

(イ) 休暇・休業から復帰しやすい職場づくり

育児休業中の職員に対して休業期間中の連絡を密にし、希望する場合には所属において業務に関わる資料の送付等により、職場の情報提供を行うとともに、育児休業から復職した際にはOJT研修等を実施するなど、復職への不安解消と円滑な職場復帰に向けた配慮を行います。

イ 両立支援

(ア) 男性職員の子育て参加の推進

- ・ 配偶者が子どもを出産した際に取得可能な特別休暇及び配偶者の産後期間中に男性職員が取得できる育児休業について、ハンドブックで制度の周知を図ります。
- ・ 所属長面談の際、子の誕生が見込まれる職員又は小学校就学までの子を養育中の職員について、今後の育児休業制度などの利用や保育施設への子の送迎のための意向等を確認し配慮するなど、育児休業や子育てのための休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

(イ) ハラスメント防止に向けた取組

両立支援制度の利用に当たり、セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメント等が生じないように、研修等により職場におけるハラスメントに関する意識を高めるとともに、相談窓口の周知を図るなど、ハラスメント防止に向けた取組を進めます。

発行日 : 平成 28 年 3 月

担当課 : 総務部職員課

市民部男女共同参画青少年課

(職員課)

〒020-8530 盛岡市内丸 12-2

電話 019-626-7505 (直通)

E-mail shokuin@city.morioka.iwate.jp

(男女共同参画青少年課)

〒020-0878 盛岡市肴町 2-29

電話 019-626-7525 (直通)

E-mail djs@city.morioka.iwate.jp