

千歳市 女性職員の活躍推進に関する 特定事業主行動計画



計画策定者

千歳市長

千歳市選挙管理委員会

千歳市公平委員会

千歳市公営企業管理者

千歳市教育委員会（教職員を除く）

千歳市議会議長

千歳市代表監査委員

千歳市消防長

千歳市農業委員会

平成 28 年 3 月 7 日策定

目 次

策定者を代表して	千歳市長	2
I 総論		3
1 趣旨		
2 計画期間		
3 計画の推進体制		
4 目的		
II 現状把握と目標設定		4
1 現状把握		
2 課題抽出		
3 目標設定		
III 目標を達成するための具体的な取組及び実施時期		17
1 仕事と家庭の両立支援		
2 女性職員のキャリア形成支援		
3 部下に対する指導・育成力の向上		
4 働き方の見直し		

策定者を代表して



策定者を代表して、一言ごあいさつ申し上げます。

我が国における急速な少子高齢化による労働人口の減少や社会情勢の変化は、国の経済社会に大きな影響をもたらすものであります。

政府は、「女性の活躍推進」を成長戦略の中核に位置づけ、社会のあらゆる分野において、「指導的地位に占める女性の割合を2020年までに少なくとも30%程度」とする目標の達成に向けて、様々な分野で取組を推進しています。

取組の一つとして、平成27年9月4日に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行されたところであり、千歳市も職員を雇用する立場から「女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画」を策定するに至ったところです。

多様性のある組織を作ることで、時代の変化に対応し、多種多様な市民ニーズに応える政策形成が図られるものと考えており、千歳市においてもその多様性の一つとして、女性職員が意欲を持って、その能力を十分に発揮できるようにすることは重要な意味を持っていると考えております。

また、私は、子育てや介護等の家庭生活と仕事の両立は、女性職員に限らず、全ての職員が一丸となって取り組む課題であると考えております。

家庭生活と仕事の両立の推進に組織全体で取り組むことで、働きやすく、喜びと誇りを持てる職場環境の実現が図られるものであり、そのための取組を、この計画に基づき進めてまいります。

平成28年3月

千歳市長 山口 幸太郎

I 総論

1 趣旨

千歳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、千歳市長、千歳市議会議長、千歳市選挙管理委員会、千歳市代表監査委員、千歳市公平委員会、千歳市消防長、千歳市公営企業管理者、千歳市農業委員会、千歳市教育委員会（教職員を除く）が策定する特定事業主行動計画である。

2 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とする。

3 計画の推進体制

千歳市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、千歳市特定事業主行動計画策定・実施委員会（以下「委員会」という。）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う。

4 目的

性別に関わらず、全ての職員が組織の中で意欲を持って、能力を発揮できる職場を実現すること。

この計画は、単に女性だからという理由だけで女性職員を優遇するためのものではなく、固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、一般的に男性に比べて能力を発揮しにくい環境におかれていると言われる女性職員の現状に対し、実質的な格差を是正するためのものである。

市民ニーズが多様化、複雑化している今日においては、政策決定過程で、女性の参画を拡大することにより、既存の枠にとらわれない柔軟な対応、アイデアの発出が期待できる。さらに、多様な価値観、視点による政策の厚みが増すことにより、市民サービスの質の向上が期待できる。

こうしたことから、現状において、家庭生活で求められる役割が、男性よりも大きい女性職員が、働きがいと働きやすさを感じることでできる職場作りを目指すことは、性別に関わらず全ての職員にとって、働きがいと働きやすさのある職場の実現に繋がるものと期待できる。

Ⅱ 現状把握と目標設定

1 現状把握

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、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った。

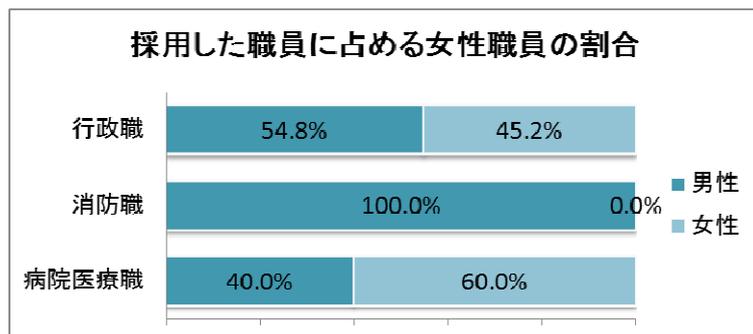
なお、把握に当たっては、職員のまとまりを行政職（技師、保育教諭含む）、消防職、病院医療職（市民病院事務局以外の病院勤務職員）の3つに分けて把握を行った。

①採用した職員に占める女性職員の割合

ア 正職員（再任用職員除く）（平成26年度）

正職員の採用においては、行政職では男性54.8%、女性45.2%で9.6ポイントの差があり、病院医療職では男性40%、女性60%で20ポイントの差があった。

	行政職	消防職	病院医療職	総計
男性	17人	2人	8人	27人
女性	14人	0人	12人	26人
総計	31人	2人	20人	53人



イ 第1種非常勤職員（平成26年度）

第1種非常勤職員の採用においては、女性の割合が高い。

消防職については、第1種非常勤職員の採用はない。

	行政職	病院医療職	総計
男性	6人	0人	6人
女性	18人	1人	19人
総計	24人	1人	25人

②平均した継続勤務年数の男女の差異（平成26年4月1日在職者）

行政職においては、勤続年数に大きな差はない。病院医療職において、男女ともに勤続年数が短い。

消防職においては、女性が3名と少なく、採用からの年数が短いことから大きく差がついた。

	人数	勤続年数
行政職	626人	18年 0カ月
男性	467人	18年 8カ月
女性	159人	16年 1カ月
消防職	131人	18年 6カ月
男性	128人	18年 8カ月
女性	3人	11年 0カ月
病院医療職	245人	9年 6カ月
男性	62人	10年 1カ月
女性	183人	9年 4カ月
総計	1,002人	16年 0カ月

③職員一人あたりの各月ごとの超過勤務時間（平成26年度実績）

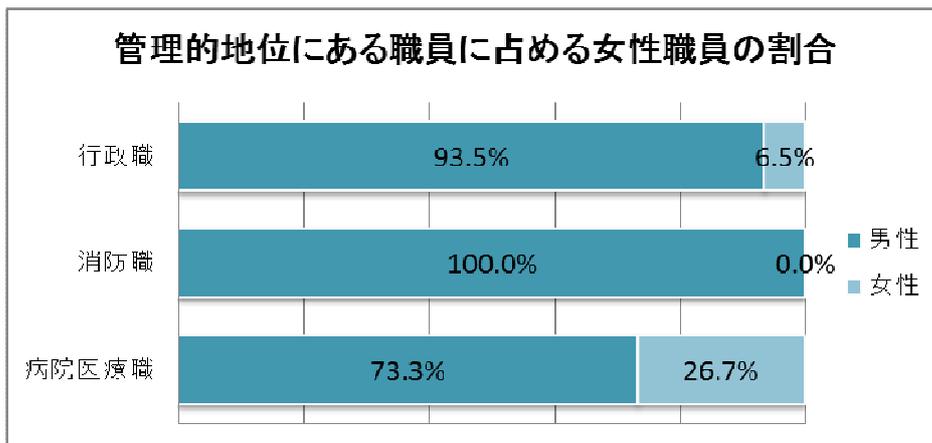
職員一人あたりの超過勤務時間の月平均は、全体で12時間程度だった。

	行政職			消防職			病院医療職			総計
	男	女	計	男	女	計	男	女	計	
人数	374人	161人	535人	113人	3人	116人	30人	180人	210人	861人
時間										
4月	15.2	11.5	14	7	5.7	7	19.7	11.7	12.8	12.8
5月	14	10.7	13	3.2	6.3	3.3	20.6	13.3	14.3	12
6月	13.1	10.8	12.4	5.1	4.3	5	17.4	8.6	9.9	10.8
7月	12.9	10.7	12.2	7	8.7	7	22.8	14.6	15.8	12.4
8月	10.5	7.8	9.7	5.3	5.3	5.3	18.7	9.8	11.1	9.4
9月	14	11.6	13.3	10	9	10	21.2	14.2	15.2	13.3
10月	14	11	13.1	5.1	3	5	17.7	10.1	11.2	11.5
11月	13.7	10.4	12.7	8.5	9.3	8.5	19.7	13.5	14.4	12.6
12月	13.2	10	12.3	8.4	13	8.5	22.2	17.4	18.1	13.2
1月	12.5	10.2	11.8	6.6	8	6.6	25.3	21.5	22	13.6
2月	14.6	11.9	13.8	5.5	2.7	5.5	21.8	12.1	13.5	12.6
3月	18.7	14.1	17.3	7.3	3.3	7.2	19.9	9.2	10.7	14.3
年合計	166.3	130.7	155.6	79	78.7	79	246.9	156	169	148.6
月平均	13.9	10.9	13	6.6	6.6	6.6	20.6	13	14.1	12.4

④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（平成26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は、行政職で6.5%、消防職で0%、病院医療職で26.7%だった。

	男性	女性	総計
行政職	100人	7人	107人
部長職	11人	0人	11人
次長職	19人	0人	19人
課長職	70人	7人	77人
消防職	15人	0人	15人
部長職	1人	0人	1人
次長職	2人	0人	2人
課長職	12人	0人	12人
病院医療職	33人	12人	45人
部長職	2人	1人	3人
次長職	5人	0人	5人
課長職	26人	11人	37人
総計	148人	19人	167人



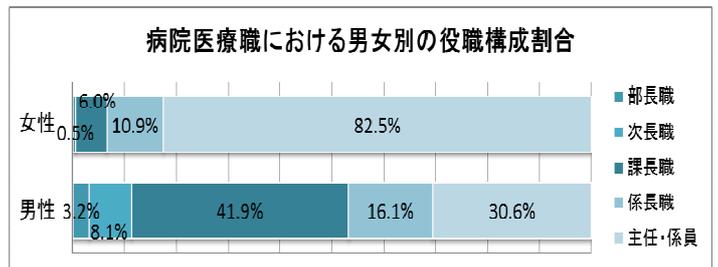
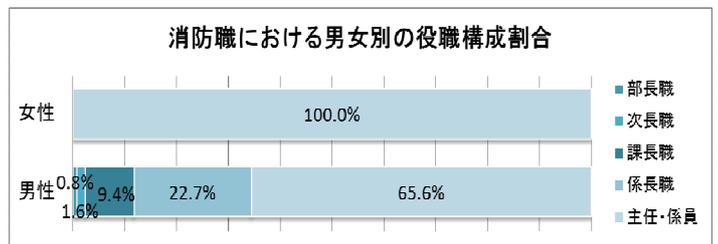
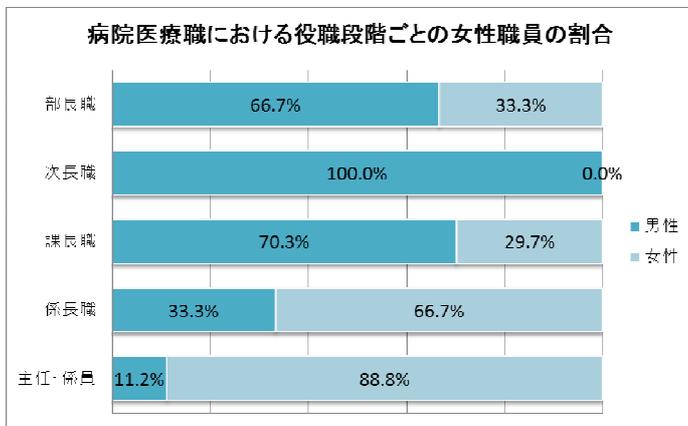
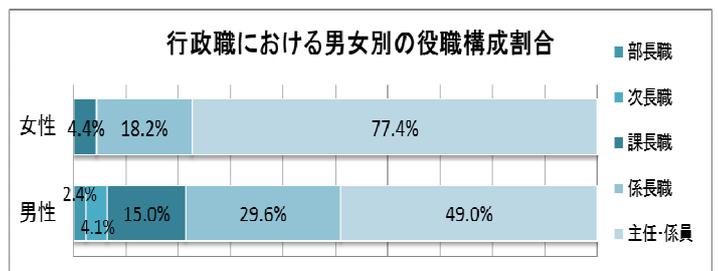
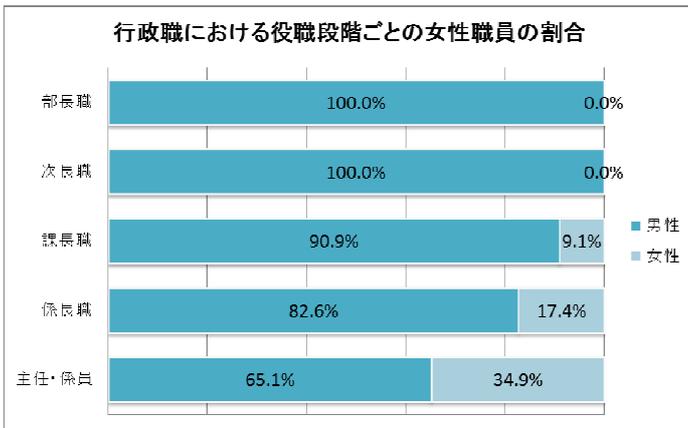
⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（平成26年4月1日）

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合については、係長職の割合が行政職で17.4%、消防職は0%、病院医療職で66.7%だった。

男女別職員の各役職段階の構成割合では、女性職員では係長以上の割合が行政職で22.6%、消防職で0%、病院医療職で17.4%だった。

いずれの職種においても、男性の役職構成割合と比較して、女性の役職割合は、主任・係員がほとんどを占める形となっている。

	男性	女性	総計
行政職	467人	159人	626人
部長職	11人	0人	11人
次長職	19人	0人	19人
課長職	70人	7人	77人
係長職	138人	29人	167人
主任・係員	229人	123人	352人
消防職	128人	3人	131人
部長職	1人	0人	1人
次長職	2人	0人	2人
課長職	12人	0人	12人
係長職	29人	0人	29人
主任・係員	84人	3人	87人
病院医療職	62人	183人	245人
部長職	2人	1人	3人
次長職	5人	0人	5人
課長職	26人	11人	37人
係長職	10人	20人	30人
主任・係員	19人	151人	170人
総計	657人	345人	1002人



⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成 26 年度に取得開始分）

育児休業の取得は、男性職員で 0%、女性職員では 100%の取得だった。

男性職員で取得可能性があったのは、平成 26 年度に子が生まれた 20 名含む、3 歳未満の子を持つ男性職員であるが、制度として、男性職員には定着していないことがわかる。

	取得者数	取得率	平均取得期間
男性	0 人	0%	-
女性	17 人	100%	1 年 1 ヶ月
行政職	8 人	100%	1 年 5 ヶ月
病院医療職	9 人	100%	10 ヶ月

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（平成 26 年度）

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得者数及び日数、取得率について、配偶者出産休暇取得率は全体で 85%となっており、制度として定着していることがわかる。

育児参加休暇取得率は全体で 15%だった。

対象者	配偶者出産休暇取得者数	配偶者出産休暇平均取得日数	配偶者出産休暇取得率	育児参加休暇取得者	育児参加休暇取得日数平均	育児参加休暇取得率	
行政職	12 人	9 人	1.8 日	75.0%	3 人	5 日	25.0%
消防職	8 人	8 人	2 日	100.0%	0 人	0 日	0.0%
病院医療職	0 人	0 人	-	-	0 人	-	-
総計	20 人	17 人	1.9 日	85.0%	3 人	5 日	15.0%

【注】

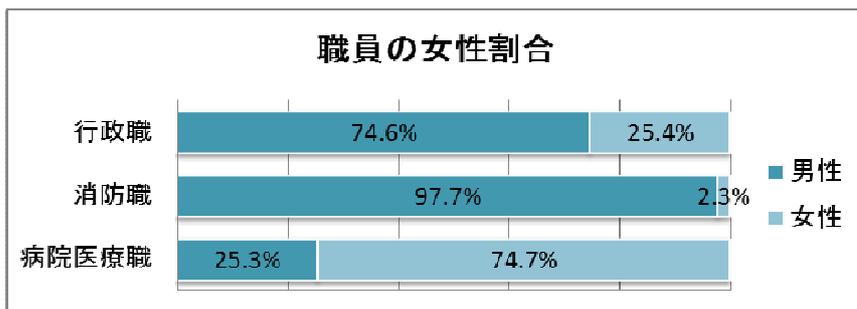
配偶者出産休暇：配偶者の出産にかかる入退院の準備や付添い、出産の立会い、出生届けの手続き等のために、配偶者が入院する等の日から出産後 2 週間以内の間に、2 日間取得できる。

育児参加休暇：配偶者が出産する場合に、その出産にかかる子又は就学の始期に達するまでの子を養育する職員がこれらの子の養育のために、産前 6 週間前の日から出産の日後 8 週間を経過するまでの間に、5 日間取得できる。

⑧職員の女性割合（平成 26 年 4 月 1 日）

職員の女性割合は、看護師を含む病院医療職の女性割合が 74.7% と高いものの、行政職及び消防職については、半数以下となっている。

	男性	女性	総計
行政職	467 人	159 人	626 人
消防職	128 人	3 人	131 人
病院医療職	62 人	183 人	245 人
総計	657 人	345 人	1002 人



⑨管理職、男性職員及び女性職員の意識

管理職、男性職員及び女性職員の意識調査については、平成 27 年 12 月から平成 28 年 1 月にかけて、ワークライフバランスについての認識や昇任意欲、上司のマネジメントに関する印象等について、アンケート調査を行った。

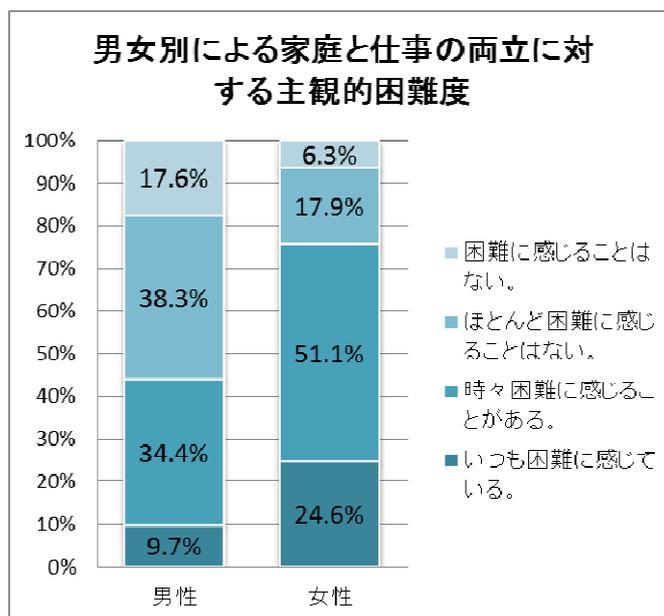
対象職員 931 名に対し、回答者数は 773 人で、回答率は 83% だった。

アンケート調査の集計及び分析について、詳細は別冊「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画策定のための意識調査の結果について」のとおりである。

・ワークライフバランスについて

ワークライフバランスに関する意識調査として、「仕事と家庭の両立について、どう感じているか」との質問に対し、「いつも困難に感じている」「時々困難に感じている」と答えた割合は、男性職員が 5 割を下回るのに対し、女性職員で 7 割を超えた。

その中の 62% の女性職員は、その理由として「慢性的に時間外勤務がある」ことを挙げている。

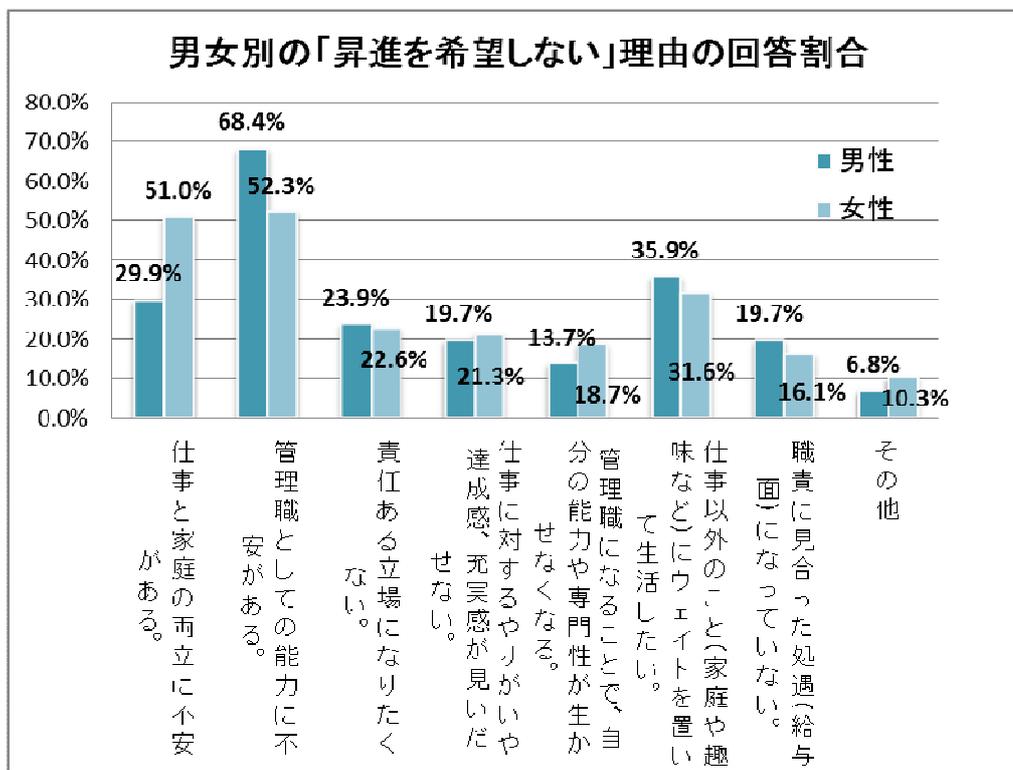
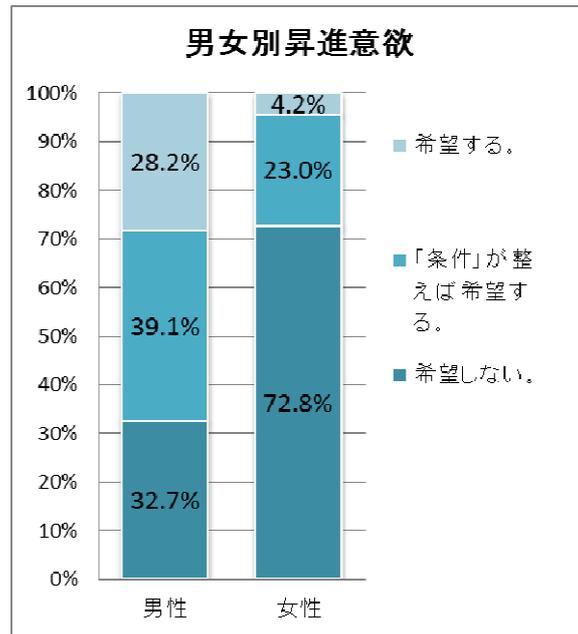


・昇進意欲について

係長職以下の職員に対する昇進意欲に関する意識調査として、「将来管理職となることを希望するか」との質問を行い、「希望する」「『条件』が整えば希望する」と答えた割合は、男性職員では67.3%、女性職員では27.2%という結果となり、女性職員の昇進意欲が男性職員よりも著しく低い結果となった。

また、年齢別では年齢が低いほど昇進意欲が高かった。

昇進を希望しない理由として、男女とも一番多かったのは、「管理職としての能力に不安がある」で、女性職員では次に「仕事と家庭の両立に不安がある」ことを挙げている。



⑩年次休暇等の取得率（平成 26 年実績）

年次休暇の平均取得日数は、全体で 10.1 日だった。

年次休暇の取得については、ワークライフバランスの推進から、年間 12 日の取得を目標としていることから、全体では目標に達成していない。

	人数	平均付与日数	平均取得日数	平均取得率
行政職	636 人	37.6 日	9.6 日	25.50%
男性	471 人	38 日	10.1 日	26.60%
女性	165 人	36.7 日	8 日	21.80%
消防職	131 人	39.2 日	7.9 日	20.20%
男性	128 人	39.1 日	8 日	20.50%
女性	3 人	40 日	4.9 日	12.30%
病院医療職	247 人	35.5 日	12.6 日	35.50%
男性	61 人	36.1 日	6.5 日	18.00%
女性	186 人	35.3 日	14.7 日	41.60%
総計	1,014 人	37.3 日	10.1 日	27.10%

⑪一つ上の役職段階に昇任した職員の男女の割合（平成 26 年度）

平成 26 年度に一つ上の役職段階に昇任した職員は、全体で 68 名だった。

平成 26 年 4 月 1 日の各役職段階にある職員（ただし、同日付昇任者は昇任前の役職段階で集計）に対し、それぞれ一つ上の役職段階に昇任した職員の男女別の割合を算出した。

その結果、行政職においては、係長職に昇任した男性職員が 7.0%、女性職員が 6.9%であり、男女の割合は拮抗していることがわかった。

ただし、⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合が、男性職員の割合と比較して低いという前提があることから、女性職員の各役職段階に占める割合の底上げが必要であることがわかる。

	男性 昇任 者数	一つ下 の役職 段階に いた男 性職員	一つ上の 役職段階 に昇任し た男性職 員の割合	女性 昇任 者数	一つ下 の役職 段階に いた女 性職員	一つ上の 役職段階 に昇任し た女性職 員の割合	昇任 者数 総計	各役職 段階に ある職 員数総 計	昇任者 の割合
	a	b	c(a/b)	d	e	f(d/e)	g(a+d)	h(b+e)	i(g/h)
行政職	38 人	467 人	8.1%	10 人	159 人	6.3%	48 人	626 人	7.7%
部長職	4 人	16 人	25.0%	—	—	—	4 人	16 人	25.0%
次長職	7 人	68 人	10.3%	0 人	6 人	0%	7 人	74 人	9.5%
課長職	10 人	133 人	7.5%	1 人	22 人	4.5%	11 人	155 人	7.1%
係長職	17 人	243 人	7.0%	9 人	131 人	6.9%	26 人	374 人	7.0%
消防職	3 人	128 人	2.3%	0 人	3 人	0.0%	3 人	131 人	2.3%
課長職	1 人	28 人	3.6%	—	—	—	1 人	28 人	3.6%
係長職	2 人	86 人	2.3%	0 人	3 人	0%	2 人	89 人	2.2%
病院医療職	2 人	62 人	3.2%	4 人	183 人	2.2%	6 人	245 人	2.4%
次長職	1 人	26 人	3.8%	0 人	10 人	0%	1 人	36 人	2.8%
課長職	1 人	11 人	9.1%	1 人	18 人	5.6%	2 人	29 人	6.9%
係長職	—	19 人	0.0%	3 人	154 人	1.9%	3 人	173 人	1.7%
総計	52 人	657 人	7.9%	16 人	345 人	4.6%	68 人	1002 人	6.8%

2 課題抽出

現状を把握し、3つの課題を抽出した。

①女性職員の登用と、キャリア形成支援

本市において行政職の女性職員の割合は25.4%であるが、管理職の割合は6.5%に留まっており、政策決定レベルにおける活躍は遅れていることがわかった。

意識調査において、「管理職になることを希望する」、または「条件を整えれば希望する」と答えた女性職員の割合は27.2%で、男性職員の回答割合(67.3%)と比較して、40ポイントも低かった。

「管理職になることを希望しない」理由として男女ともに一番多かったのが、「管理職としての能力に不安がある」ことで、女性職員では52%だった。

このことは、女性職員の登用を阻む要素となることが懸念されることから、女性職員の政策決定レベルにおける登用を目指し、早い段階からキャリア形成支援に取り組む必要がある。

②管理職の育成力の向上

意識調査結果では、男女問わず、上司の指導、育成等の働きかけが昇任意欲を向上させるという因果関係が明らかになっている。上司の育成力が、部下の意欲向上に重要な働きかけとなる反面、男性の上司は、女性(特に時間的制約を抱える女性職員)に対する遠慮から、女性職員への期待が男性職員に対する期待よりも低い場合や、将来的に時間的制約が生じることを前提として、長期的な視点で育成しようという意識が薄い場合がある。

しかしながら、上司が、部下の女性職員をきちんと教育し、評価し、期待するように変わっていけば、部下の女性職員の働きがいが高まりやすくなる。両立支援により、働きやすさだけを向上させていっても、働きがいが高まらなければ、女性職員はいつまでも補助的な仕事に留まり、能力を十分に発揮できない状況になる。女性職員の働きがい高める取組として、上司の育成力と、女性職員への育成に対する意識付けが重要となる。

そのためには、組織が、男女の区別なく人材育成に本気で取り組んでいくということを基本方針として示し、それを全職員が認知することにより、女性職員の上司が育成に取り組む姿勢に働きかけることが必要である。

③ワークライフバランスの推進

長時間労働の是正は長年の課題であり、活力ある組織を目指すために乗り越えなければならない大きな壁となっている。

意識調査において、「仕事と家庭の両立についてどう感じていますか」との質問に対し、「いつも困難に感じている」「時々困難に感じることもある」と回答

した女性職員は75.7%になった。困難に感じる理由としてもっとも多いのが「慢性的に時間外勤務がある」で62.1%だった。

「管理職になることを希望しない」と回答した72.8%の女性職員のうち、51%の女性職員が「仕事と家庭の両立に不安がある」ことをその理由として挙げており、「管理職になることを希望しない」と回答した32.7%の男性職員のうち、「仕事と家庭の両立に不安がある」ことを理由として挙げた男性職員が30%だったことと比較しても、女性職員の登用には、職場全体としてワークライフバランスに取り組む必要があることは明らかである。

また、今回の意識調査においては、介護の担い手であると回答した職員は11%であり、今後、団塊の世代が75歳に到達する平成34年には、その割合がさらに高まるものと推測できる。

平成22年の厚生労働省の「国民生活基礎調査結果」では主な介護者の40%が仕事を持っている反面、総務省の「就業構造基本調査結果」では、平成19年から平成24年までの5年間に、49万人が介護を理由に離職しており、介護と仕事の両立が難しい現状にあることが分かる。

こうした中、ただ時間的制約のある職員だけを優遇し、支援するようなワークライフバランスの推進は、他の時間的制約の少ない職員の負担が増加し、組織として成り立たなくなるため、組織全体として、全ての職員のワークライフバランスに取り組む必要がある。

育児や介護等の家庭的事情を抱える職員のみならず、全ての職員がワークライフバランスを保ち、仕事も仕事以外の生活も充実させることで、一人ひとりの職員の能力を最大限に発揮できるようになり、行政サービスの向上に繋がる。



3 目標設定

現状を把握、分析した結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

- ①平成 32 年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を平成 26 年度の実績（85%）より 10 ポイント引き上げ、95%以上に、育児参加のための休暇の取得割合を平成 26 年度の実績（15%）より 15 ポイント引き上げ、30%以上にする。
- ②平成 32 年度までに、職員の年次休暇の平均取得日数を、平成 26 年度の実績（10.7 日）より引き上げ、12 日以上にする。
- ③平成 32 年度までに、行政職において、管理的地位にある職員に占める女性の割合を、平成 26 年度の実績（6.5%）より 3.5 ポイント引き上げ、10%以上にする。
- ④平成 32 年度までに、行政職において、監督的地位にある職員に占める女性の割合を、平成 26 年度の実績（17.4%）より 6 ポイント引き上げ、23%以上にする。
- ⑤平成 32 年度までに、女性職員の昇進意欲を、平成 27 年度の調査時点 27.2%より 5 ポイント引き上げ、32%以上にする。

Ⅲ 女性職員の活躍推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

1 具体的取組と実施時期

上記で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

<仕事と家庭の両立支援>

◎育児編

①仕事と子育ての両立支援制度の周知

平成 29 年度までに、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）に関する情報をハンドブックにまとめ、職員ポータルサイトで常時閲覧できる状態にする。

②所属長及び職員課による職員の状況把握

平成 28 年度から、職員が安心して産前産後休暇や育児休業を取得できるよう、「育児参加計画書」の提出を制度化する。

子の誕生が見込まれる職員は、母子手帳の交付後、できるだけ速やかに、所属長に「育児参加計画書」を提出する。所属長は育児参加計画書を活用した面談を行い、必要な事項を確認するとともに、職員課にも速やかに報告し、情報共有を図る。



③育児休業からの円滑な復帰

平成 29 年度までに、産前休暇取得前に予め、「育児参加計画書」を用いて、育児休業からの復帰希望時期、復帰後の育児支援制度の活用希望等について確認を行う。

さらに、育児休業からの復職前には、復帰後における育児を考慮した働き方に関する希望等（育児時間の取得、保育施設への子の迎えのための定時退庁等配慮を希望する事項やその期間等）について再度意向を確認するため、「育児参加計画書」を再度提出し、復帰時及び復帰後の配置等に活用する。



④代替要員の確保

平成 28 年度から、一定期間以上育児休業を取得する職員の代替要員には可能な限り常勤職員（任期付職員等）を配置することとし、代替要員の配置に当たって効率的な人事運用、一定の産前・産後休暇や育児休業の取得者数が生じる

ことを踏まえた採用方針の策定等、代替要員の確保に向けた人事運用面の対応を行う。

⑤男性職員の継続的な育児分担の促進

平成 28 年度から、全ての職員の仕事と子育ての両立を目指すためには、男性職員が積極的に育児を分担し、親としての責任を果たすことが重要であることから、男性職員が家庭での役割を担いやすいよう、「育児参加計画書」の提出を制度化する。

配偶者に出産が見込まれる男性職員に対し、母子手帳の交付後、所属長は育児参加計画書の提出を求め、今後の育児参加予定を確認する。

所属長は、計画書にある目標を男性職員が達成するため、必要な支援や働きかけを行う。



◎介護編

①仕事と介護の両立支援制度の周知

平成 29 年度までに、仕事と介護の両立に関する基本的な情報について、リーフレットを作成し、配布する。

併せて、職員を対象とした仕事と介護の両立セミナーを開催し、職場として介護離職を防ぎ、職員の仕事と介護の両立を支援する方針を打ち出す。

②所属長及び職員課による職員の状況把握

平成 29 年度から、要介護者を抱える職員の仕事と介護の両立を支援するため、「介護用コミュニケーションシート」の提出を制度化する。

介護する必要の生じた職員は、速やかに「介護用コミュニケーションシート」を所属長に提出する。

所属長は、「介護用コミュニケーションシート」を活用した面談を行い、介護の状況や働き方に関する希望等について確認し、その後の勤務上の配慮を行う。同時に所属長は職員課と情報共有を図る。



③介護休暇及び短期介護休暇の周知及び取得促進

平成 29 年度までに、要介護者を抱える職員が、必要な休暇を取得できるよう、介護休暇及び短期介護休暇の周知をはかり、取得しやすい職場環境を作る。



<女性職員のキャリア形成支援>

①女性活躍推進についての市長からのメッセージの発出

組織のトップが本気で女性活躍推進に取り組む姿勢を示すことが、管理職の部下育成についての意識や、女性職員の意識改革に重要であるとの観点から、女性職員のキャリア形成支援等意欲を向上させる取組の重要性について、明確なメッセージを定期的に発出する。

その中で、時間的制約を抱えることの多い女性職員の活躍推進は、時間的制約があるなしに関わらず、全ての職員にとって働きやすい職場になることを盛り込む。

②ロールモデルの提示等によるキャリア形成支援

平成30年度までに、出産や育児休業取得後に活躍する先輩女性職員からの体験談や、さまざまな職種で意欲的に取り組む女性職員の紹介等、身近で活躍する女性職員をロールモデルとして紹介する取組を行う。

③若手女性職員の意欲の向上

平成28年度から、能力のある女性職員が家庭責任を負いながら仕事にチャレンジする意欲を保ちつつ勤務を続けられるようにするため、キャリア研修等の育成研修を実施し、組織として女性職員に期待している、ということ伝えるとともに、これからのライフイベントとキャリアアップとの関わりを学んでもらい、モチベーションを持続させられるような取組を行う。



④育児休業取得中の職員への支援

育児休業取得職員が育児休業から円滑に復帰するためには、職務への意欲と職務に必要な知識や技能等を取得期間中も維持するなどして、育児と仕事の両立に向けて効率的に業務を遂行するための知識やノウハウを持つ必要がある。

そのため、育児休業取得中の職員が希望した場合、庁内で実施する研修について参加することができるようにする。

さらに、職場の情報を伝達できる仕組みの構築を検討する。

<部下に対する指導・育成力の向上>

①人事評価への反映

次の項目について、人事評価に反映させるよう、研修等で周知徹底を図る。

- ・ 1次評価者は、育児休業等による休業や、育児短時間勤務の同僚等のフォローをした職員について、その状況等も踏まえつつ総合的に評価を行う。
- ・ 1次評価者は、超過勤務の縮減に関し、多忙な勤務環境においてもコスト意識を持った「効率的な業務運営」を行った管理職について、評価に反映させる。
- ・ 育児休業等取得職員の所属課において、優れたサポート体制を整備した管理職について評価に反映する。

②両立支援と育成にかかる管理監督者のマネジメント力向上

管理職は、時間的制約がある職員と、その負担をかぶる職員の不満との板ばさみになる（なっている）ことが想定される。

職場全体でワークライフバランスを保った働き方をするためのマネジメントについて、管理職のスキルアップを図る取組を行う。



<働き方の見直し>

①働き方についての市長からの定期的なメッセージの発出

時間制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、これまでの働き方を大きく改革し、全ての職員のワークライフバランスを実現するため、トップからの継続的なメッセージの発出により、管理職等への浸透を図る。

②ワークライフバランスに関する意識改革

全ての職員のワークライフバランスの実現には、管理職の意識改革が不可欠であるため、管理職を対象としたワークライフバランスに関する研修を実施する。



③ワークライフバランスに取り組むモデル職場の事例紹介

部局または課において効率的な事務遂行や、事務の簡素合理化に取り組み、ワークライフバランスを実践している職場をモデルケースとして、職員ポータルサイト等で公表し、情報の共有化を図る。

④連続休暇取得の促進

ゴールデンウィークやシルバーウィーク、お盆期間等に連続させた休暇取得を推奨する。

また、休暇を取得しやすいようその期間について、会議の開催を自粛する。



⑤超過勤務の縮減

超過勤務を全庁的に縮減するため、次の取組を継続して実施する。

・ノー残業デーを継続し、職員の健康管理への配慮や人件費の抑制を図る。そのために幹部職員による退庁の率先垂範と、定期的な巡回指導を行う。