

八代市女性職員活躍推進
特定事業主行動計画

平成28年3月

はじめに

現在、我が国においては、少子・超高齢化や地方分権の進展に伴い、市民に身近なサービスを提供する地方公共団体の役割は、ますます重要となっております。本市においても、限られた経営資源のもとで組織力のさらなる向上を図り、持続可能なまちづくりを推進するためには、性別にかかわらず、すべての職員が能力を十分に発揮できる組織づくりが求められています。

本市では、「八代市男女共同参画行動計画」において、《男女が性別にとらわれず、多様な価値観を認め合って、個性と能力を十分に発揮することにより、男女がともに支え合う 元気都市“やつしろ”の実現》を基本目標に掲げ、市その他の団体や地域活動などにおける意思決定の場への女性の参画推進に取り組んでいるところであります。

女性の活躍推進に向けた取組は、女性のみならず、男性にとっても、ワーク・ライフ・バランスが図られ、人を育てる風土が醸成された働きやすく、働きがいのある職場環境づくりを目指すものであり、女性が活躍できる組織からは多様な価値観から新たな発想が生まれるなど、本市行政経営の基盤の強化につながるものと確信しております。

結びに、職員一人ひとりが女性活躍の必要性を十分に認識し、将来にわたり持続可能なまちづくりを担える組織を目指し、管理監督者を始め、組織一体となって計画の実現に向け取り組まれることを期待し、あいさついたします。

平成28年3月

八代市長 中村 博生

も く じ

第1章 策定にあたって

1 策定の趣旨	1
2 計画の位置づけ	1
3 計画期間	2
4 策定主体	2

第2章 背景

1 女性の活躍推進が求められる背景	3
2 女性の活躍により期待できる効果	5

第3章 現状と課題

1 データからみる本市の現状と課題	7
2 職員の意識調査の結果	16
3 課題のまとめ	19

第4章 成果指標と取組み

1 成果指標の設定	20
2 具体的な取組みについて	21

第1章 策定にあたって

1 策定の趣旨

本市がこれからの地域主権の時代に、真に求められるサービスを市民のために提供していくためには、一人ひとりの職員が性別に関係なくその意欲と能力を十分に発揮し、複雑多様化する市民ニーズに的確に応えるための政策を立案・実行していくことが求められる。

そのためには、すべての職員が、性別に関係なく公平に育成・評価・処遇され、働きやすい環境の中でその持てる能力を最大限に発揮できる活力ある職場づくりが不可欠である。

本市はこれまで、女性職員に限らず、すべての職員が自身の能力を十分に発揮できるよう登用や職員配置に努めてきたところである。また、「女性管理職の積極的な登用」は市長八策にも掲げられ、「政策実行のため積極的な事業実施を進める。」としている。

また、国においては2020年までにあらゆる分野で指導的地位に占める女性の割合30%を目指すとともに、成長戦略においても、女性の力を最大限に発揮することが成長戦略の中核をなすものとして、平成27年8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「法」という。）」を成立させた。

こうした状況を踏まえ、本市においても、少子・超高齢化の進展等に伴い、より高度化・多様化する市民ニーズに対応した質の高い行政サービスを提供していくための女性職員の活躍推進に向けた人材育成や職場環境づくりに積極的に取組むため、法第15条に基づき「特定事業主行動計画」を策定するものである。

2 計画の位置づけ

八代市の行財政改革の指針である「行政改革大綱」、職員の人材育成の方針を定めた「人財育成基本方針」、男女共同参画に係る総合的な施策などを定めた「八代市男女共同参画計画」、安心して子育てできる職場環境を目指した「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」といった各種計画の内容と整合性を保ちつつ、女性の登用・活躍に関し市の行動計画を明示するものである。

(1) 八代市行財政改革大綱における位置づけ

平成23年度に策定した八代市行財政改革大綱では、人財戦略として「市民とともに未来を描きチャレンジする職員の育成」を掲げ、その中で、「人財育成を効果的に推進するためには、業務に対する職員の意欲向上をカギとし、職員のやる気を

引き出すとともに、将来を担う優秀な人財の確保に努める。」として、ジョブローテーションの確立や、公平公正な人財の登用に取り組むとしている。

(2) 八代市人財育成基本方針における位置付け

平成22年に策定した人財育成基本方針では「昇任管理にあたっては職員の能力や業務実績を的確に把握し、性別・年齢等にとらわれず、意欲的に業務遂行できる人財を登用し、組織の目標達成に向けて、能力を活用する。」として人事制度の整備や厚生制度の充実に取り組むとしている。

(3) 八代市男女共同参画計画における位置付け

平成21年に策定された「八代市男女共同参画計画」の中では「職場におけるポジティブ・アクションの推進」として「女性の能力活用を図るため、女性職員の職種や職域の拡大、管理職への登用推進、研修機会の拡大などポジティブ・アクションを推進する。」として具体的な取組みを進めている。

(4) 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における位置づけ

平成26年度までの時限立法であった次世代育成支援対策推進法が10年間（平成27年4月～平成37年3月）延長され、新たな行動計画策定指針の特定事業主行動計画部分に、「子育てを行う女性職員の活躍に向けた取組」が盛り込まれたところであり、本市においては、「ワーク・ライフ・バランスの理念のもと、職員が仕事と家庭を両立させていくことができるよう、職員を挙げて、安心して子育てが出来る職場環境を目指す。」としている。

3 計画期間

本計画は、平成28年4月1日から平成38年3月31日までの時限立法である。このため、行動計画の計画期間の決定に際しては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、平成28年度から平成37年度までの10年間で、前期、後期の5年毎に区切るとともに、定期的に行動計画の進捗を検証し、必要に応じて見直すこととする。

4 策定主体

この計画は、次の任命権者が連名で策定するものとする。

- ・八代市長
- ・八代市議会議長
- ・八代市教育委員会
- ・八代市選挙管理委員会
- ・八代市代表監査委員
- ・八代市農業委員会
- ・八代市公平委員会

第2章 背景

1 女性の活躍推進が求められる背景

(1) 国等の動き

○ 『2020年30%目標』(平成15年6月20日男女共同参画推進本部決定)

国は、2020年までに、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30%とする目標を掲げている。

○ 第3次男女共同参画基本計画（平成22年12月閣議決定）

政策・方針決定過程への女性の参画の拡大は、日本社会にとって喫緊の課題とされ、第3次男女共同参画基本計画においても、特に早急に対応すべき課題の一つとして、実効性のある「積極的な改善措置（ポジティブ・アクション）」*1の推進が掲げられている。

*1「積極的改善措置」（ポジティブ・アクション）

男女共同参画社会基本法第2条第2号において、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること」と規定。基本法上の積極的改善措置は、女性だけでなく男性も対象とするが、個別の措置については男性か女性のいずれか一方が対象となる。

○ 女性国家公務員の採用・登用拡大等に関する指針（平成23年1月 人事院）

人事院は、「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針」を平成23年に改定し、当指針に基づき各府省は、平成27年度までの目標及び目標達成のための具体的取組を設定した5年間の計画である「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定し、取組を推進している。

○ 日本再興戦略（平成25年6月【平成26年6月一部改訂】）

- ・ 国は、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で、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づけている。
- ・ 「日本再興戦略改訂2014」では、女性の登用促進に向け新たに講ずるべき具体的な施策として、女性活躍に向けた新たな法的枠組の構築や、企業における女性登用の「見える化」、両立支援のための働き方見直しの促進などを決定している。

- ・「^ま先^{かい}づ隗より始めよ」の観点から、女性の採用・登用の促進や、男女の仕事と子育て等の両立支援について、公務員から率先して取り組むこととしている。

こうした流れの中で、国においては、次の3つの側面から女性活躍の取組のアプローチを積極的に進めている。

- ・働く環境（長時間労働慣行の見直し、両立支援制度の活用促進）
- ・管理職・人事当局の意識・姿勢（管理者の自覚の醸成と的確な対応の徹底、育成と配置のバランスのとれた人事管理、育成計画の弾力化）
- ・女性職員の意識・意欲（キャリアパスの見える化、人事配置上の工夫）

（2）社会環境の変化

- ・ 少子・超高齢化の進行に伴い社会構造が大きく変化しようとしており、またライフスタイルや価値観の多様化に伴い、市民ニーズも複雑・多様化してきている。
今後、生産年齢人口の減少とともに、医療、介護、福祉サービスや、子育て環境の充実など、市民生活に直結する分野の市民ニーズが一層高まると考えられることから、本市においても、生活者である男女双方の視点に立った、よりきめ細かな行政サービスの提供が求められる。
- ・ 地方分権改革が進む中、今後はこれまでのような一律の権限移譲ではなく、地域がそれぞれの特徴を活かした自律的で持続的な社会を創生する「地方創生」に向けて、地域の創意工夫ある提案による改革が求められることから、本市においても多様な価値観の中から生まれる新たな発想力や創造性、変化への柔軟な対応力がより一層求められ、女性の活躍をはじめ多様な人材を活かすダイバーシティ*2の視点に立った組織経営が求められる。

*2 ダイバーシティ

ダイバーシティとは、多様な人材を積極的に活用しようという考え方であり、性別や人種の違いに限らず、年齢・性格・学歴・価値観などの多様性を受け入れ、広く人材を活用することで生産性を高めようとするマネジメントのこと。

- ・ 東日本大震災以降、防災分野をはじめとする様々な政策事業において、女性の視点からの課題認識や企画立案の必要性が高まっており、意思決定の場への女性の参画を積極的に推進していく必要がある。

- ・ 企業等においても女性の活躍推進に向け、経営戦略として、ダイバーシティやワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組が進んできているが、企業における取組を促進するため、市においても自ら率先した取組が求められる。

2 女性の活躍により期待できる効果

女性の活躍推進の取組は、これからの社会環境の変化を捉えた経営戦略の一つとして取り組んでいくにあたり、国の動向や本市を取り巻く環境の変化などを踏まえながら、本市が女性活躍推進の必要性や効果を明らかにし、組織全体で共通認識を持って取り組んでいくことが重要となる。

(1) 組織力の向上

企業において女性の参画を進めることで、業績への好影響も期待されており、実際に海外や国における研究でも女性が活躍することで企業イメージや業績が伸びたなどの報告がなされている。これは、女性が活躍できる企業風土が相乗効果を生み、業績に良い影響を与えるものとされ、働き方を見直し、多様なライフスタイルを持つすべての人にとって働きやすい組織づくりのための取組が仕事の効率性を高め、多様な人々の能力・発想を活かすことにつながっているためである。

本市においても、今後ますます複雑・多様化する市民ニーズや社会構造の変化に柔軟かつ的確に対応していくためには、様々な視点から課題を明らかにしながらきめ細かな対応を行っていく必要があり、女性の活躍に向けた取組を積極的に行うことで、職員個々のワーク・ライフ・バランスに対する意識の醸成や相互理解が図られ、女性だけでなく男性にとっても、仕事と生活の両立が図られ、働きやすく、働きがいのある職場環境が創出され、新たなアイデアや付加価値を生み出すなどの相乗効果が得られ、ひいては組織力の向上が期待できる。

(2) 優秀な人材の確保

働きやすく、働きがいのある職場環境を整備し、本市の女性職員活躍推進の取組を広く庁内外に発信することにより、男女を問わず本市で働いてみたいと思う意欲の高い多くの人材が集い、ひいては優秀な人材の確保につながることが期待できる。

(3) 市民サービスの向上

市民ニーズが複雑・多様化する中、市民協働によるまちづくりを推進していくためには、市民の生活により密着し、地域と職員がともに知恵を出し合い、多様な価値観をもって行政課題に対応し、施策に反映していくことが求められるなど、行政のあ

らゆる分野の政策の企画立案から意思決定過程に女性職員が参画する機会を拡充し、女性の視点を政策に反映するとともに、女性の強みともいえる生活者の視点からさまざまな市民ニーズを的確に捉え、きめ細かな対応を図ることで、質の高い市民サービスの向上が期待できる。

(4) 社会における男女共同参画の推進

国において、女性の活躍推進の動きが加速化する中、市民に最も身近な行政組織である市が率先して女性の活躍に取り組み、地域にその成果を発信することで、地域や企業などにおいて意思決定の場への女性の参画が進み、社会における男女共同参画の推進につながることを期待できる。

第3章 現状と課題

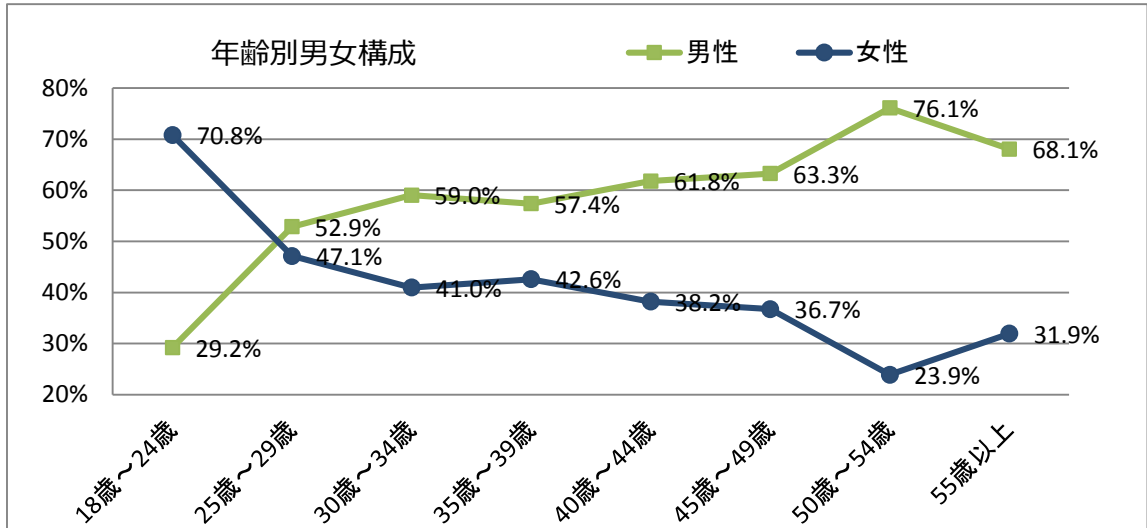
1 データからみる本市の現状と課題

(1) 職員数

職員数（平成27年4月1日現在）

年齢	男性		女性		総計
	職員数	割合	職員数	割合	
18歳～24歳	7人	29.2%	17人	70.8%	24人
25歳～29歳	37人	52.9%	33人	47.1%	70人
30歳～34歳	49人	59.0%	34人	41.0%	83人
35歳～39歳	97人	57.4%	72人	42.6%	169人
40歳～44歳	152人	61.8%	94人	38.2%	246人
45歳～49歳	112人	63.3%	65人	36.7%	177人
50歳～54歳	118人	76.1%	37人	23.9%	155人
55歳以上	98人	68.1%	46人	31.9%	144人
計	670人	62.7%	398人	37.3%	1,068人

※特別職・技能労務職・再任用を除く

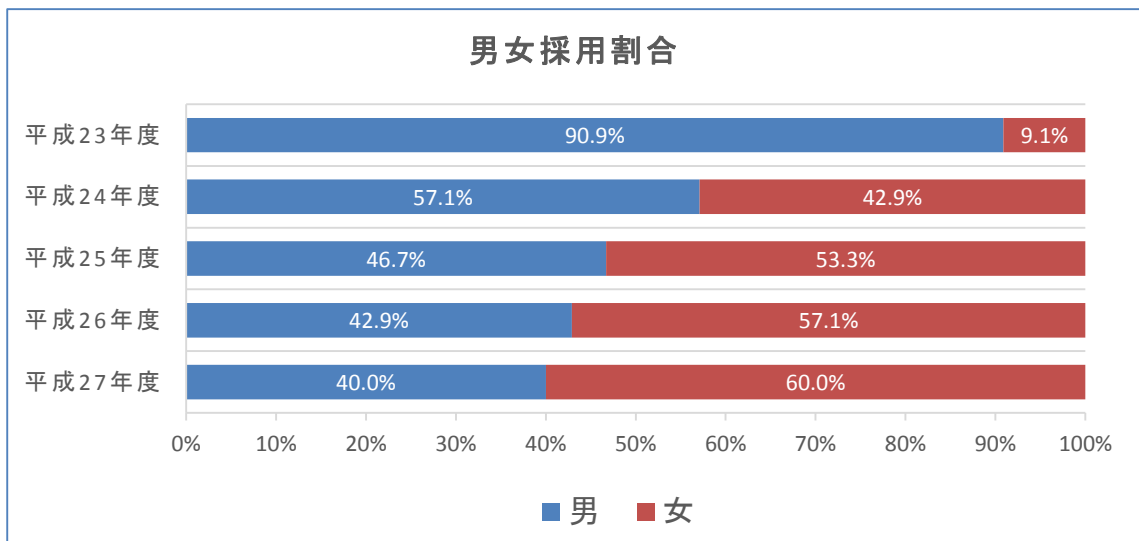


本市職員に占める女性職員の比率は37.3%であるが、年齢別男女構成をみると、女性職員の比率は50歳～54歳を最低として年々増加傾向にある。このことから、今後管理監督職となる年代層の女性の割合は次第に高くなるものと予測される。

また、晩婚化・晩産化も社会的傾向としてみられることから、組織の中核となる中堅職員から監督者に当たる年齢層が、出産・育児の時期と重なる場合や、親の高齢化に伴う介護が重なる場合も想定される。

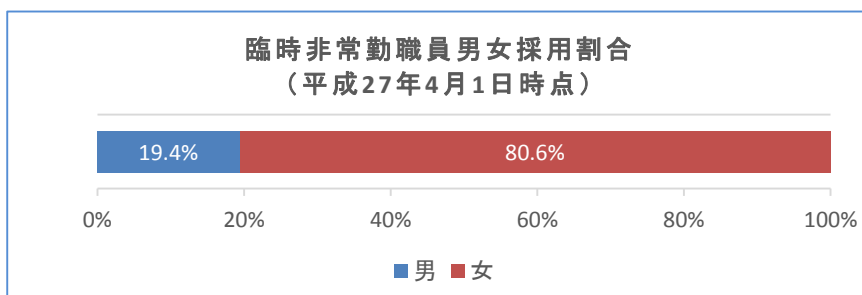
(2) 採用した職員に占める女性職員の採用割合

新規採用職員数	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
男	10	8	7	12	8
女	1	6	8	16	12
合計	11	14	15	28	20



○臨時非常勤職員に占める女性職員の採用割合（平成27年4月1日時点）

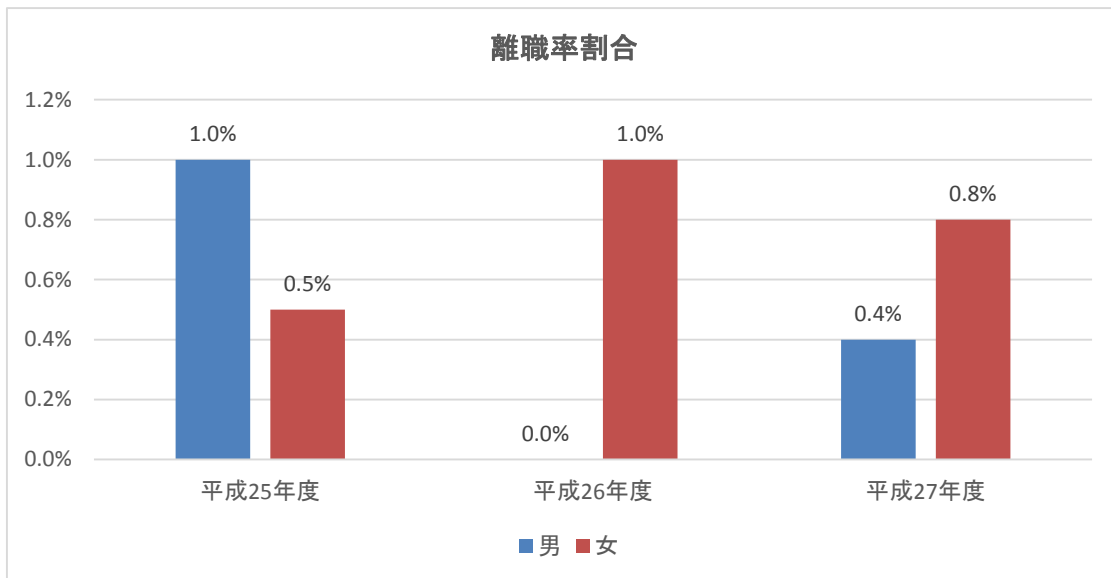
臨時非常勤職員数	平成27年4月1日時点
男	97
女	403
合計	500



職員採用における女性の比率は一定確保されているが、今後は、様々な分野における女性の活躍を推進していく中、行政の各分野において将来の管理監督職となる女性職員の発掘・育成が求められることから、専門職・資格職も含めて、優秀な女性職員の確保に向け、女性の活躍促進に取り組みながら、本市の魅力を高め、情報を発信していく必要がある。

(3) 離職率の男女の差異

年度	男性			女性		
	職員数	うち離職者数	割合	職員数	うち離職者数	割合
平成25年度	681人	7人	1.0%	391人	2人	0.5%
平成26年度	673人	0人	0.0%	391人	4人	1.0%
平成27年度	670人	3人	0.4%	398人	3人	0.8%



過去3年間の実績からみても離職率において男女の差異はない。

また、出産・育児等のライフイベントが直接離職に結びつくことはなかった。しかしながら、今後は親の高齢化に伴う介護などで拘束時間が必要となることが予測され、仕事と生活の両立を図れる環境づくりが求められる。

(4) 超過勤務及び年次有給休暇の取得状況

○超過勤務の状況

(単位：時間)

	平成26年度	
	超過勤務総時間数	職員1人あたりの超過勤務時間
4月	7,381	7.8
5月	5,948	6.3
6月	6,162	6.5
7月	9,762	10.3
8月	5,636	5.9
9月	5,574	5.9
10月	9,510	10.0
11月	7,005	7.3
12月	13,290	14.0
1月	6,618	7.0
2月	6,623	7.0
3月	8,495	8.9
合計	92,004	96.9

※平成26年12月は選挙による時間外増

○年次有給休暇の取得状況

(単位：日)

	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
平均取得日数	10.3	10.4	10.5	10.0	9.6
消化率	26.1%	26.4%	26.7%	25.0%	24.4%

※対象期間は各年1月1日～12月31日

平成26年度の超過勤務の状況を見てみると、職員1人あたりの年間の超過勤務時間は平均96.9時間となっている。

また、年次有給休暇を各年毎に集計してみると、平均取得日数は減少している。

このことから、職員が減少する中で、新規事業による業務量の増大や、多様化する市民ニーズへの対応など、新たな行政需要の拡大に対応している現状が見て取れる。

(5) 管理監督職の女性割合及び各役職段階の職員の女性割合

○管理監督職における女性職員の割合

(単位：％・各年4月1日現在)

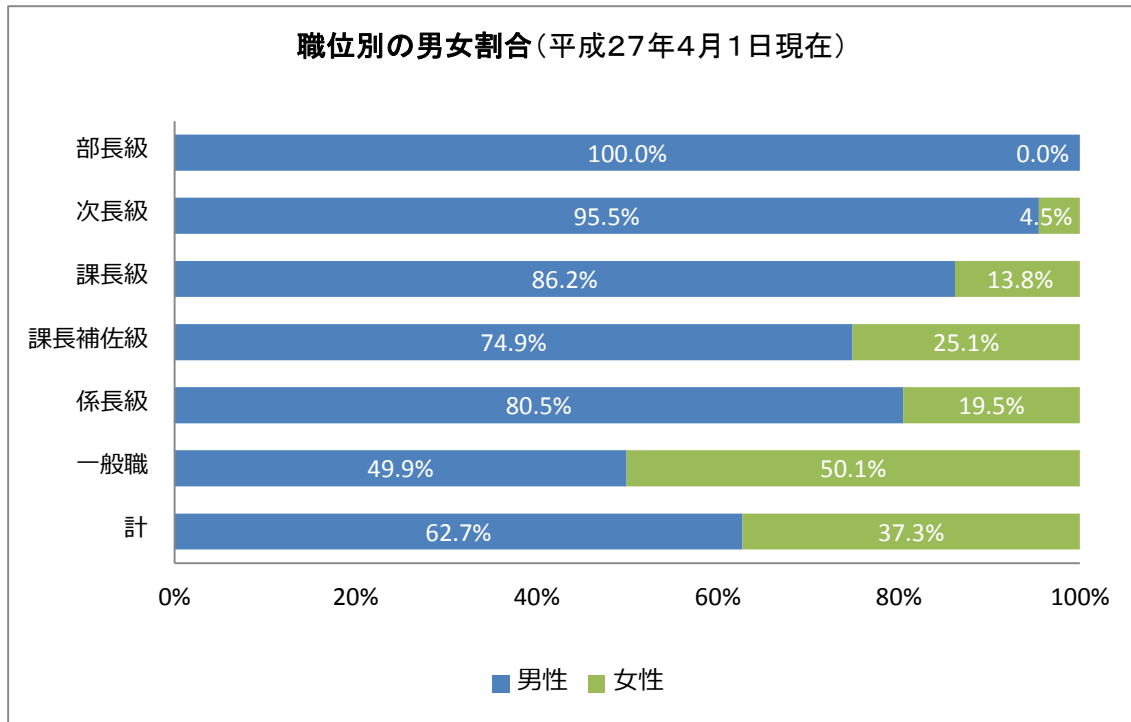
	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年
管理職職員（課長級以上）に占める女性職員の割合	5.6	10.3	10.0	9.2	9.5
管理監督職職員（係長級以上）に占める女性職員の割合	20.0	20.2	20.6	19.6	18.8

八代市では、「八代市男女共同参画計画」に管理職職員（課長級以上）に占める女性職員の割合は平成25年に目標の10％を達成している状況にあった。しかし、平成26年には9.2％、平成27年には9.5％と目標を割っており、平成30年の目標15％の達成は困難な状況になっている。さらに、管理監督職職員（係長級以上）に占める女性職員の割合を平成25年に25％と目標を掲げるものの達成20.6％に留まり、平成30年の目標を再度25％としているが、近年はさらに減少傾向にある。

○職位別の女性職員数（平成27年4月1日現在）

【特別職・技能労務職・再任用を除く】

年齢	男性		女性		課長級以上の割合	係長級以上の割合	総計
	職員数	割合	職員数	割合			
部長級	16人	100.0%	0人	0.0%	9.5%	18.8%	16人
次長級	42人	95.5%	2人	4.5%			44人
課長級	75人	86.2%	12人	13.8%	87人		
課長補佐級	152人	74.9%	51人	25.1%			203人
係長級	70人	80.5%	17人	19.5%			87人
一般職	315人	49.9%	316人	50.1%			631人
計	670人	62.7%	398人	37.3%			1,068人



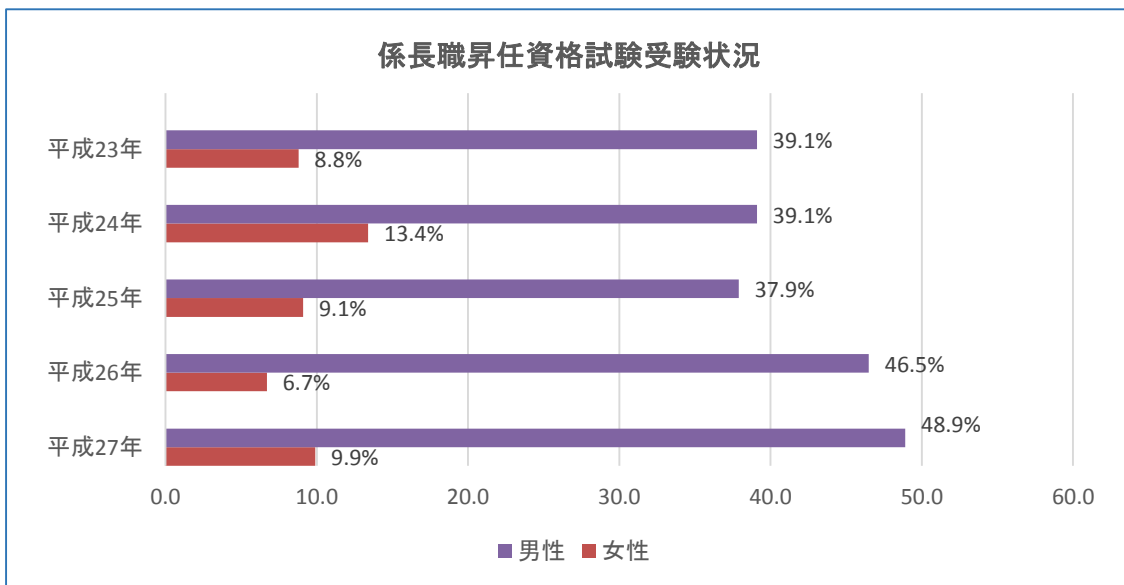
(6) 係長職昇任資格試験受験状況

○係長職昇任資格試験受験状況

(単位：%)

		平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年
係長職昇任資格試験 受験資格者のうち 受験した職員の割合	女性	8.8	13.4	9.1	6.7	9.9
	男性	39.1	39.1	37.9	46.5	48.9
係長職昇任資格試験 受験資格者のうち 受験した職員の割合 (事務職※)	女性	5.6	7.0	5.9	7.6	6.1
	男性	37.0	35.9	35.9	41.7	44.8

※事務職：受験者総数より、教諭職・保育職・免許職・技師職を除く



各年度の受験状況を見てみると、男性の受験資格者のうち、受験した職員の割合が毎年度40%前後であるのに対し、女性は10%前後で推移している。

平成27年度においては、男性は約半数の48.9%の受験に対し、女性は9.9%と男性の約1/5である。

今後は、女性職員の係長職昇任資格試験受験が進まない理由・阻害している要因等の払拭と対策が必要である。

(7) 男女別の育休取得率・平均取得期間

年度	性別	年度中に取得可能となった職員 人員	うち育児休業 取得状況		平均取得期間 (月)
			人員	割合	
平成23年度	男性	32人	0人	0%	－
	女性	9人	9人	100%	10.67月
平成24年度	男性	31人	0人	0%	－
	女性	22人	22人	100%	11.64月
平成25年度	男性	23人	0人	0%	－
	女性	17人	17人	100%	15.12月
平成26年度	男性	17人	0人	0%	－
	女性	11人	11人	100%	11.64月
平成27年度	男性	16人	1人	6.3%	9.00月
	女性	12人	12人	100%	12.36月

○非常勤職員の育休取得率・平均取得期間

年度	性別	年度中に取得可能となった職員 人員	うち育児休業 取得状況		平均取得期間 (月)
			人員	割合	
平成27年度	男性	0人	0人	0%	－
	女性	2人	2人	100%	5.43月

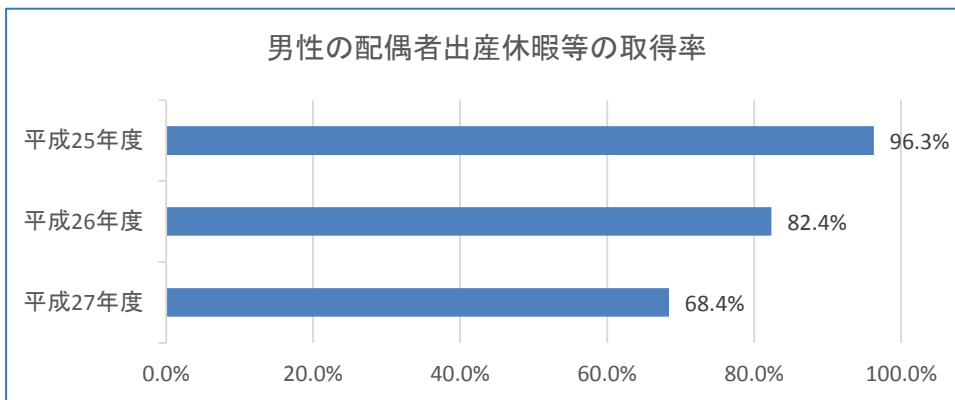
過去5年間において、育児休業を年度中に取得可能となった正規職員は、女性職員より男性職員が多いが、実際に育児休業を取得した男性職員は女性職員に比べ格段に低い状況が続いている。

これまでの実績として男性職員の育児休業取得者は平成19年度に1人で、以降は0人(0%)という状況が続いていたが、平成27年度に1人の男性職員が育児休業を取得した。

今後において、男性職員の育児休業取得が進まない理由・阻害している要因等の払拭と対策が必要である。

(8) 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

	平成25年度	平成26年度	平成27年度
対象者	27	17	19
うち取得者	26	14	13
取得率	96.3%	82.4%	68.4%
平均取得日数	1.62	1.43	1.58



過去3年間の実績から、平成25年度にはほぼ配偶者出産休暇を取得していたが、平成27年度は7割を切っている状況。

また、配偶者出産休暇取得者における平均日数は1.5日前後となっている。(取得日数の上限は2日)

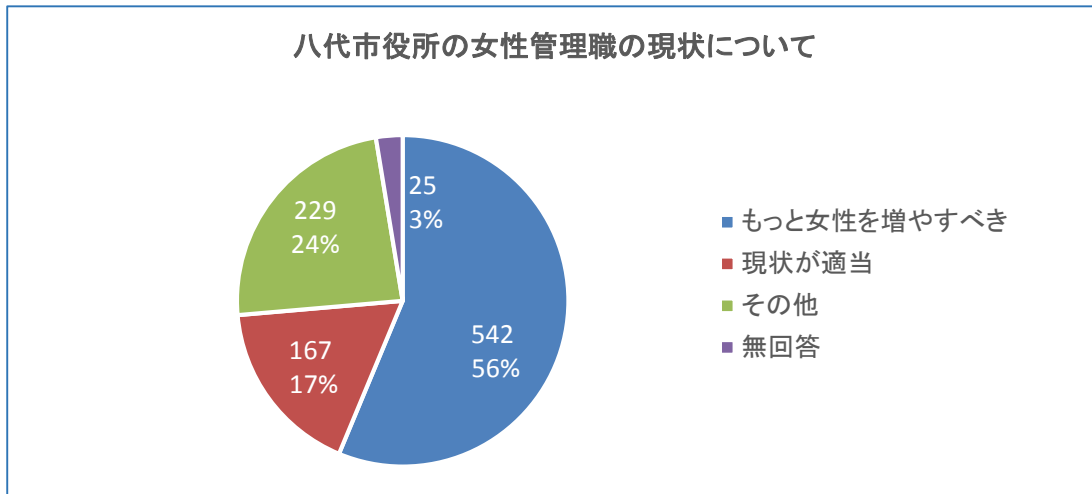
2 職員の意識調査の結果

男女共同参画社会づくりに向け、本市職員の人材育成を推進していくための基本的な項目の把握のため、職員の意識調査をおこなった。（人権に関する意識調査より抜粋）

【調査の概要】

- | | |
|--------------|-----------------------|
| 1. 調査対象者 | 1, 030名 |
| 2. 回収者数（回収率） | 963名（93.5%） |
| 3. 調査期間 | 平成27年3月16日～平成27年4月28日 |

問 あなたは、本市職員の管理職（課長級以上）に占める女性の割合が9.2%（13人／141人中：平成26年4月1日現在）という現状をどう思いますか。



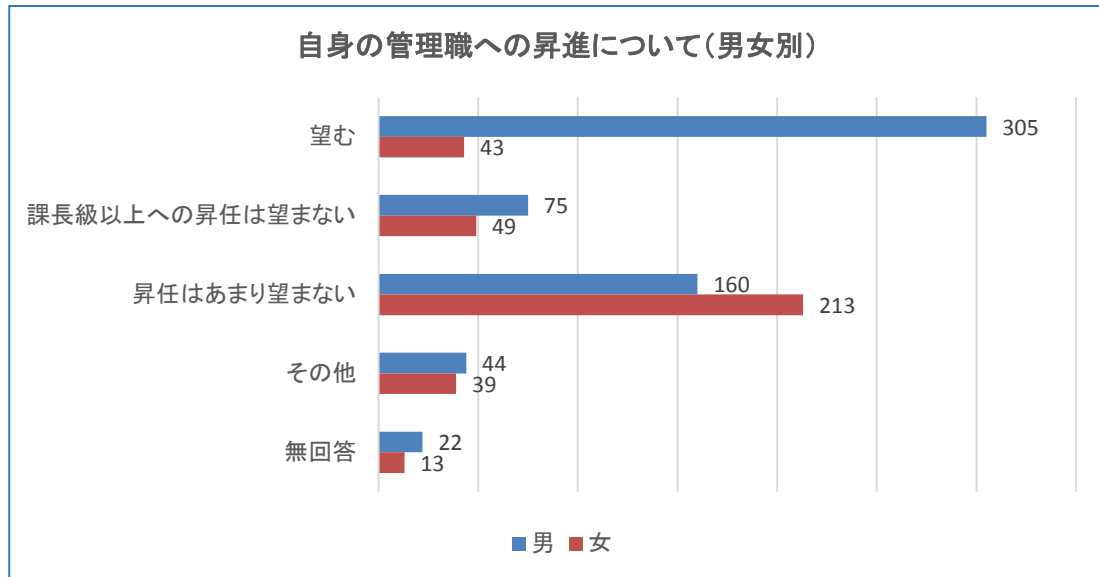
「もっと女性を増やすべき」が56%と半数以上を占めたが、「その他」が24%と1/4を占めた。

その主な意見としては、以下のとおり「男女の区別ではなく、能力で選ぶべき」との意見が大多数を占めた。

- ・ 男女別でなく能力に応じて決めるのが平等だと思える。割合で考えるべきでない。
- ・ 「女性だから積極的に登用」ということではなく、管理職として有能であれば、男女問わず登用すべき。
- ・ 女性男性関係なく能力のある管理職を増やすべき。女性割合が増えればそれでいいというものでもない。
- ・ 不必要に増やす必要はないと思うが、能力がある人がいるなら増やすべき。

問 あなた自身は、将来的に管理職への昇任を望みますか。

※既に課長級以上の方は「望む」を選択してください。



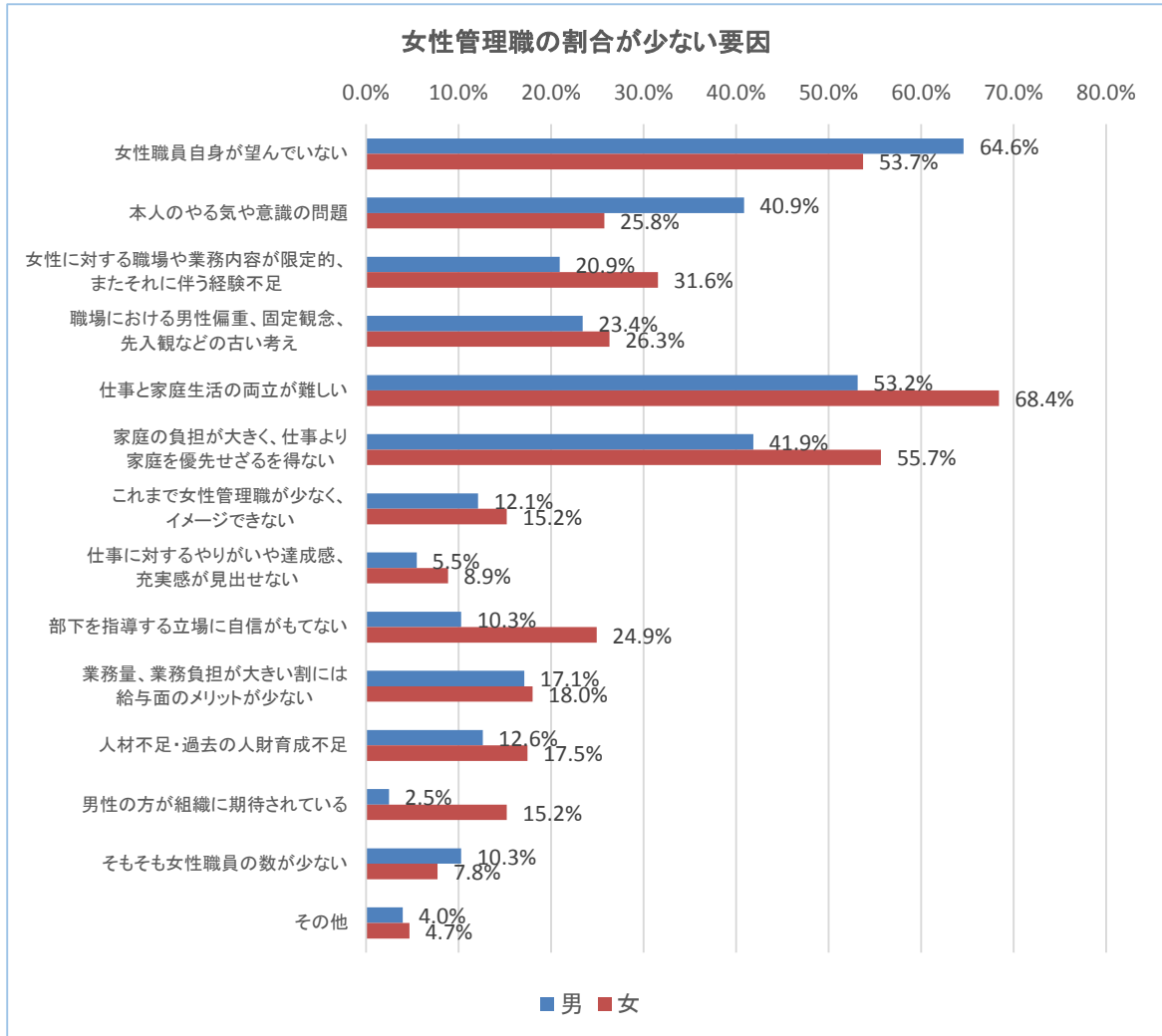
「望む」を選択した女性職員は43人（既に課長級以上を含む）であり、割合にして女性職員の12.0%に過ぎない。

一方で、「昇任はあまり望まない」は213人であり、割合にして59.7%と6割を占める。

「その他」の回答では、以下のとおり女性職員から「家庭環境や能力等の条件がそろえば望む」といった前向きな意見も聞かれた。

- ・可能な状況になれば望む。
- ・今後の生活環境によっては望むかもしれないと思う。
- ・仕事と家庭生活の両立の難しさを考えると、まだ昇任について考えが及ばない。
- ・子供たちに手がかからなくなれば、望みます。今はまだ無理である。
- ・自分の現状の力量ではふさわしいと思えないので、今は考えられない。

問 あなたは、本市職員の女性管理職の割合が少ない要因は何だと考えますか。
 当てはまるものをすべて選択してください。



女性管理職の割合が少ない要因として、実に女性職員の68.4%が「仕事と家庭生活の両立の困難さ」をあげている。また、同様の意見として「家庭の負担が大きく、仕事より家庭を優先せざるを得ない」と感じている。

また、「女性職員自身が望んでいない」との回答も男女ともに多いが、これについても先に述べた家庭環境の部分が大きな要因となっているものと推測できる。

さらに、重要な仕事は家庭等の負担の少ない男性職員に配分されるなど、性別による固定的な役割分担が行われてきたこともあり、それが「女性に対する職場や業務内容が限定的、またそれに伴う経験不足」「本人のやる気や意識の問題」の回答の多さに繋がっていると考えられる。

3 課題のまとめ

(1) 将来の女性管理職として人材育成の不足

- 日常業務での指導・助言、業務経験や配置、担当内容に男女の偏りがある。
- 職務を通じた業務経験や知識不足から、女性自身が昇任することへの不安があり、自身の能力開発や、監督職へチャレンジすることに消極的になっている。
- 身近に女性管理職がいないため、キャリアイメージや目標が持ちにくい。
- 主体的に自身のキャリアを考える機会が与えられてこなかった。

(2) 仕事と家庭生活の両立への負担感

- 家庭生活のため、時間的な制約や負担感などから、責任を伴う管理職への登用をためらったり、諦めたりする傾向にある。
- 出産・子育て時期と、職員としての能力を育成し高める時期が重なりやすく、多様な職務経験や幅広い能力を習得する機会に男女差が生じる。
- 男性が育児や家事へ参画するための配慮や、育休取得後の職場支援体制が不足している。

(3) 職場全体の意識の問題

- 性別による固定的な役割分担意識、慣習がある。
- 上司である管理職や同僚の間に「女性は管理職に向かない」「女性の管理職を持つと大変」といった固定的な意識、先入観がある。
- 「女性職員自身が望んでいない」「女性職員本人のやる気の問題」と考えている男性職員の割合が女性職員よりも高く、男女間で認識にズレが生じている。

第4章 成果指標と取組み

1 成果指標の設定

達成状況の検証や評価を行い、本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成果指標を設定する。

(1) 管理監督職に占める女性の割合（係長級以上）増加

現状値 18.8%（平成27年度） ⇒ 目標値 27.0%（平成32年度）

八代市男女共同参画計画の中で、市の役付職員（係長級以上）に占める女性職員の割合を平成30年度の目標として25.0%と設定されている。現在の女性職員の割合、職種、階層別の年齢構成などを勘案し、これに合わせ本計画についても伸びを見込んだ数値で設定する。

(2) 時間外勤務縮減および年次有給休暇の取得促進

【時間外勤務の縮減（職員1人あたりの年間平均超過勤務時間）】

現状値 96.9時間（平成26年度）

⇒ 目標値 87.2時間（平成32年度） ※10%の縮減

【有給休暇消化率】

現状値 24.4%（平成26年度） ⇒ 目標値 30.0%（平成32年度）

（9.6日）

（12日）

職員一人ひとりが、仕事と仕事以外の生活の調和が図られるよう組織として環境づくりを推進していく必要がある。すべての職員が、ワーク・ライフ・バランスが図られていると感じられる環境づくりを目指すこととし、上記を目標値として設定する。

(3) 男性職員の育児休業取得割合増加

現状値 6.3%（平成27年度） ⇒ 目標値 10.0%（平成32年度）

八代市男女共同参画計画の中で、市の男性職員の育児休業取得割合を平成30年度の目標として10.0%と設定されており、これに合わせ本計画についても同様の数値で設定する。

2 具体的な取組みについて

(1) 管理監督職に占める女性の割合（係長級以上）増加

①管理監督者の意識醸成と風土改革

女性のさらなる活躍推進のためには、所属内の効率的なマネジメントや働き方の見直し、職域の固定化の排除等、管理監督職員自らが高い意識を持つことが重要であることから、様々な機会を捉えて継続的に管理監督職員の意識の醸成に努める。

②柔軟な人事管理

女性が能力を十分発揮し活躍するには、充実した仕事やチャレンジした経験を重ねることが重要であるため、子育て中の女性職員であっても、自己申告書や人事評価面談などをもとに、可能な範囲でそのような経験を積み重ねることができるような人事異動、人事配置に配慮する。

③女性職員の係長職昇任資格試験への受験率向上

出産・育児期間と受験の時期が重なるため、受験に迷いが生じている女性職員の現状を踏まえ、昇任資格試験のあり方を検討する。

④女性職員へのキャリア形成支援

他自治体や民間等における女性活躍の最新の事例等に触れ、幅広い視点を養うとともに、女性職員の意識と意欲を高めるため、外部機関の実施する女性の活躍推進に関連する研修に女性職員を派遣する。

また、管理監督職になることに不安を感じる女性職員の不安を軽減するため、女性の管理職員が女性の活躍推進に関連する研修の講師として講義をおこなうなど、女性管理職がロールモデルとなり、所属を越えて広く後輩職員に対し支援できる機会を設ける。

(2) 時間外勤務縮減および年次有給休暇の取得促進

①時間外勤務縮減のための意識啓発

所属長は、職員の時間外勤務状況等を的確に把握した上で、個々の職員に対して指導するなど、時間外勤務の可能な限りの縮減に努める。

②ノー残業デーの実施

ノー残業デーの周知徹底を行うとともに、定時退庁を促し、水曜日は職員の家庭、育児に親しめる日とする。

③事務の合理化の推進

業務内容の加重が生じる中で、時間外勤務を縮減するために、既存業務等について、廃止、合理化等の見直しを行い事務の合理化を推進する。

④年次有給休暇取得の推進

年次有給休暇取得の推進のため、所属長は、期間を定めた業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努める。

また、業務の多忙さから年休を1日単位で取得することが困難な職員についても、必要に応じて半日及び時間単位で休暇を取得できるよう配慮する。

(3) 男性職員の育児休業取得割合増加

①育児休業等の取得の推進

育児休業等の取得促進のため、所属長は、父親になる職員の育児休業等の予定を事前に把握し、育児休業等を予定していない職員については、取得を促す。

また、周りの職員が全員で育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりに努めるものとする。

②職場環境の整備

課内の事務に関し、絶えず簡素合理化やマニュアル化を行うとともに、事務分担の見直しや、代替職員の確保、課内の弾力的な人員配置など、さまざまな方策を組み合わせることで職員が安心して育児休業を取得できるよう職場環境を整備する。

③育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対し、職場から担当業務や所属の業務に関連した情報の提供など、長期間にわたり職場を離れたとしても、職場環境の変化や自身が担当する業務に対して不安感を抱くことなく円滑に職場復帰できる環境を整える。

八代市女性職員活躍推進
特定事業主行動計画