

女性活躍推進のための
熊谷市特定事業主行動計画（第1期）

「輝け！女性」3Cプラン

- | | |
|--------------------|--------|
| ✿ Change（チェンジ） | 変えよう！ |
| ✿ Challenge（チャレンジ） | 挑戦しよう！ |
| ✿ Create（クリエイト） | 創造しよう！ |



平成28年4月

目 次

1	はじめに	1
2	「輝け！女性」3Cプランの3Cとは	2
3	計画期間	2
4	実施状況の把握及び公表	2
5	本市における課題	3
6	数値目標の設定	4
7	取組の体系図	6
8	具体的な取組内容	7
	Ⅰ 戦略的・計画的に職員の能力を育成します！	7
	Ⅱ 職員のモチベーションを高め、意欲的な取組を 応援します！	9
	Ⅲ 全ての職員が働きやすい職場環境を整えます！	11

1 はじめに ～女性の輝きはみんなの輝き～

女性活躍推進のための熊谷市特定事業主行動計画（以下「女性活躍推進行動計画」という。）は、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境整備を目的とした、「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8月施行）（以下「女性活躍推進法」という。）」に基づく法定計画です。国においては、社会のあらゆる分野において平成32年度までに指導的地位に占める女性の割合を30%にすることを目標とし、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います。

本市においては、次世代育成のための熊谷市特定事業主行動計画の中で職場全体が協力して子育てしやすい職場環境となるよう、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでおりますが、「女性活躍推進行動計画」では、子育て中の職員に限らず、全ての女性職員が能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを主眼としています。

地方分権の推進、多様化・複雑化する市民ニーズに的確に対応していく中で、まちづくりや福祉などの様々な分野において、新たな視点を増やし、熊谷市の価値を高めていくためには、組織として女性の能力や発想を最大限に引き出し、活かしていくことが不可欠となっています。

「女性活躍推進行動計画」は、女性職員のためだけの計画ではありません。これまでの意識や慣行を見直し、女性職員と男性職員を同じように育成し、能力に基づいて登用することで、全ての職員が生き生きと働ける職場環境をつくることを目的とした計画です。

女性職員も男性職員も一人一人の意識を変え（Change）、常に挑戦する意欲を持ち（Challenge）、新たな価値や仕事への姿勢を生み出すこと（Create）により、職員や組織が輝き、成長していくことを目指し、「女性活躍推進行動計画」を『「輝け！女性」3Cプラン』と名付けました。

熊谷市の飛躍に向けて、積極的に計画の実現に取り組んでいきましょう。

平成28年4月

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

- ② 『「輝け！女性」3Cプラン』の3Cとは
3Cには以下の意味を含めています。全ての職員が生き生きと働ける職場環境をつくるため、一緒に頑張っていきましょう！

- ✿ Change：変えよう
自身の可能性を信じ「変化・現状打破」していきましょう
- ✿ Challenge：挑戦しよう
何事にも積極的に取り組み、成功体験を積み重ね、新しい分野に挑戦しましょう
- ✿ Create：創造しよう
当事者意識を持って、行政のプロとして新たな価値（発想や政策等）を生み出していきましょう

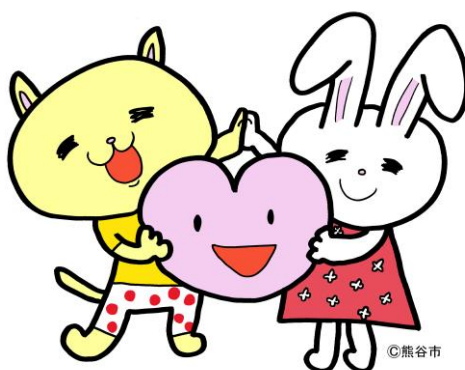
③ 計画期間

平成28年4月から平成33年3月末日までの5年間

※ 女性活躍推進法は平成37年度までの時限立法として、女性活躍推進行動計画はその進捗を検証しながら改定していくことが望ましいとしています。このようなことから、平成32年度末までを第1期計画とし、必要に応じて見直すこととします。

④ 実施状況の把握及び公表

各年度の実施状況を把握し、次世代育成のための熊谷市特定事業主行動計画とともに、計画的かつ効果的に推進し、その結果を市ホームページを通じて公表します。



5 本市における課題

女性活躍推進法第 15 条第 3 項及び同法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 条で規定する女性の活躍に関する 7 項目の状況の把握・分析に併せ、職員を対象としたアンケート調査を実施し、下記のとおり 2 項目に大別して課題を把握・分析しました。

アンケート結果によると、9 割の職員が女性の登用について賛成している一方、「能力面」・「体力面」への不安要因を抱え、「仕事と家庭生活の両立ができなくなる」ため管理職を目指すことに消極的な女性職員が 7 割にのぼります。女性職員が個性と能力を最大限に発揮できるようにするため、課題の解消に取り組みます。

女性職員が個性と能力を最大限に発揮していく上での課題	女性の意識や周囲の意識改革に関する課題
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 女性職員への多様な業務経験や研修機会の付与 ◆ 子育て期の職員への指導・育成 ◆ 職員のモチベーション及びチャレンジ意欲 ◆ 性別による固定的な役割分担 <p>⇒女性職員の意識や周囲の意識を改革し、人材育成に取り組むことで、全ての女性職員が意欲的に働くことができるように支援していくことが必要です。</p>
	ワーク・ライフ・バランスに関する課題
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 「仕事と家庭生活の両立を行う」 ≠ 「管理職を目指す」とのイメージ ◆ 時間外勤務の常態化 ◆ 仕事と家庭生活の両立支援制度を取得しにくい風土 ◆ 女性職員に偏る育児・介護の負担 <p>⇒女性職員が活躍するためには、職場や配偶者等の支援により、女性職員が働きやすくなる環境整備が必要です。</p>

※ 次世代育成のための熊谷市特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査（H26 年度実施）と同様の課題があることが分かります。

⑥ 数値目標の設定

⑤に掲げた課題分析の結果を受けて、次のとおり目標を設定します。

(1) 女性活躍推進にかかる数値目標

	目標	数値目標 (H32 年度)		現状値 (H27 年度)	目標値の設定について
1	管理職に占める女性職員の割合	課長級 以上	10% 以上	7.1%	多様な業務経験や研修等とおし、キャリアに対する意欲を高め、課長級以上に占める女性職員の割合 10%以上、副課長級以上に占める女性職員の割合 25%以上を目指します。
		副課長 級以上	25% 以上	18.3%	
2	より高度な仕事や未経験の仕事に挑戦したい職員の割合	80%以上		63.4%	早期から職員のチャレンジ意欲の向上を図ることにより、本計画終了時に80%以上を目指します。
3	女性部下に重要な仕事や会議への出席・折衝等を積極的に任せている管理職の割合	50%以上		38%	管理職の部下育成に対する意識を変えることにより、本計画終了時に50%以上を目指します。
4	将来管理職になりたいと思う女性職員の割合	40%以上		20.4%	多様な業務経験を与え、職員のモチベーションを高めることにより、本計画終了時に、40%以上を目指します。

※ 2～4については、中間・最終年度にアンケート調査を実施することにより、現状値の把握を行い、本計画終了時に数値目標を達成することを目指します。

(2)次世代育成のための熊谷市特定事業主行動計画と重複する数値目標

	目標	数値目標 (H31 年度)		現状値 (H26 年度)	目標値の設定について
5	年間平均時間外勤務時間数	79 時間		87.9 時間	職員一人一人の意識付け及び事務効率化により、年間2%ずつ削減し、本計画終了時に10%削減を目指します。
6	育児休業取得率	女性	100%	100%	育児休業を「取得したことがある」、「現在取得している又は今後取得したい」とした男性職員は4.9%であったアンケート結果を踏まえ、制度の周知に併せ意識改革を図ることにより、10%以上の取得率を目指します
		男性	10%以上	0%	
7	出産補助休暇取得率	90%以上		86.2%	更なる制度の周知を行うことにより、90%以上の取得率を目指します。
8	育児参加休暇取得率	50%以上		17.2%	育児参加休暇の認知度は、56%と低かったアンケート結果を踏まえ、制度の周知を図ることにより、50%以上の取得率を目指します。

★ 女性が活躍する場を作っていくためには、男性職員の協力のもと女性職員が働きやすい環境を作ることが必要です。

7 取組の体系図

本計画では3つの柱に沿って、計画期間内にそれぞれの取組を実施し、6の数値目標を達成することを目指します。具体的な取組内容の体系図を下図に示しました。

取組の柱		取組内容	
I	戦略的・計画的に職員の能力を育成します！	1	キャリア・デザイン研修を実施する
		2	女性職員を積極的に外部の研修機関に派遣する
		3	積極的に若手職員・子育て中の職員を企画立案、対外折衝部門等の業務に従事させる
		4	多様なロールモデルやキャリアパスの事例を紹介する
II	職員のモチベーションを高め、意欲的な取組を応援します！	5	管理職は職員へ多様な業務経験を付与するとともに性別による固定的な役割分担を見直す
		6	昇任試験制度を見直す
		7	人事評価を効果的に実施する
		8	部下に対する指導・育成のためのマネジメント研修を実施する
III	全ての職員が働きやすい職場環境を整えます！	9	育児や介護の両立支援制度や休暇等の周知及び取得促進を行う
		10	安心して休暇や休業が取得できる体制を整える
		11	男性職員の育児参加を促進する
		12	業務の効率化を図り時間外勤務を縮減する
		13	結婚後も継続勤務しやすい職場環境をつくる
		14	ハラスメントの発生を防止する

8 取組内容

I 戦略的・計画的に職員を育成します！

職員一人一人の希望や目標に合ったキャリア・デザインが実現できるよう、結婚や出産等のライフイベントを控える若手職員のうちから育児と仕事の両立への不安感を軽減し、前向きなキャリア・デザインを描けるようにします。また、管理職になりたい職員は年を追うごとに減少していく傾向にあることから、キャリアに対するモチベーションを維持することで、キャリア・アップを目指す職場風土を醸成します。

1	キャリア・デザイン研修を実施する		
対象	若手職員	実施主体	職員課
内容	<p>子育てなどのライフイベントを迎えても、安心して働き続けられ、将来、リーダーになることも視野に入れられるよう、キャリア・デザイン研修を階層別研修（中級研修）に位置付け、リニューアルの上、実施する。</p> <p>研修では、組織の中で担う役割を再認識し、同僚・後輩に対するリーダーシップ、上司に対するフォロワーシップを学び、上司からの指示を待つのではなく、主体的に考え、行動できる職員を育成する。</p>		

2	女性職員を積極的に外部の研修機関に派遣する		
対象	女性職員	実施主体	職員課、管理職
内容	<p>積極的に女性職員を埼玉県等の他行政機関や自治大学校、市町村アカデミー等に研修派遣し、新たな経験や気付きにより、主体的に考え、行動していく姿勢や柔軟な発想力、先見性を醸成する。</p> <p>女性職員に積極的に研修の機会を与えるとともに、職員自身も意欲的に研修に参加する気運の醸成に努める。</p>		

3	積極的に若手職員・子育て中の職員を企画立案、対外折衝部門等の業務に従事させる		
対象	若手職員・子育て中の職員	実施主体	職員課、管理職
内容	<p>能力開発のため若手職員のうちから企画立案や調整業務等の必要な業務を経験させることで、より広い視野やマネジメント能力を育てる機会を積極的に付与する。</p> <p>あわせて、仕事と家庭の両立に配慮しつつ、職員としての能力を高める時期にある子育て中の職員を積極的に企画立案や対外折衝部門等へ配置・活用するなど、多様な業務経験や知識の習得を図る。</p>		

4	多様なロールモデル（※1）やキャリアパス（※2）の事例を紹介する		
対象	全職員	実施主体	職員課
内容	<p>庁内グループウェアにおいて、女性職員の活躍事例を情報発信するとともに、階層別研修において、先輩職員の体験談を聴く機会を設けるなど、職員のキャリア・プランが明確となるよう支援する。</p> <p>あわせて、採用試験の女性受験者拡大のため、市ホームページについても女性職員の活躍事例を掲載する。</p>		



Ⅱ 職員のモチベーションを高め、意欲的な取組を応援します！

職員の成長には、職場が「人を育てる場」という認識のもと、上司が部下に適切に指導・助言を行い、支援していくことが極めて重要です。管理職以上を対象としたアンケートでも、管理職の昇格に役立ったこととして「上司の支援」が挙げられています。その一方で、30代・40代などの子育て期において、「上司から期待され指導・育成されている」と感じる割合は男女の職員間で差が生じています。

性別・年代にかかわらず、職員に多様な仕事や経験の機会を付与し、職員の意欲的な取組を応援し、成功体験を積み重ねていけるようにしていきます。

5	管理職は職員へ多様な業務経験を付与するとともに性別による固定的な役割分担を見直す		
対象	全職員	実施主体	職員課、管理職
内容	慣習的な「女性職員は庶務的業務やお茶くみをする」、「男性職員が選挙の庶務係をする」等の性別による固定的な役割分担を解消し、採用後の早い段階から多様な業務経験(企画立案や調整業務等)を性別に関わりなく均等に与え、達成感ややりがいを感じさせることにより、モチベーションを高く持ち、チャレンジしていく職員を育成する。		

6	昇任試験制度を見直す		
対象	全職員	実施主体	職員課
内容	若手職員や育児中の職員のモチベーションを維持するため、年功序列ではなく、能力と実績に基づいた公平・公正な昇任制度となるよう、現行の昇任試験制度の見直しを図る。		

7	人事評価を効果的に実施する		
対象	全職員	実施主体	職員課
内容	<p>女性の活躍の場を広げ、意欲と能力のある女性職員の登用を推進できるよう、能力と実績に基づく人事評価制度を導入する。</p> <p>また、職員の満足度や公務能率向上につながる人事評価制度が定着するよう、適宜、評価者や被評価者向けの研修を実施し、評価の信頼性を高め、その評価結果を適正に任免・人材育成等に反映、活用する。</p>		

8	部下に対する指導・育成のためのマネジメント研修を実施する		
対象	管理職	実施主体	職員課
内容	<p>「女性職員の人材育成」や「部下職員の人材育成」を管理者研修のテーマとして取り上げ、女性職員を始め、部下職員の資質・能力・適性等を踏まえた中長期的なキャリア・デザインに管理職が意識的に関わり、支援できるよう、管理職のマネジメント能力の一層の向上を図る。</p>		



Ⅲ 全ての職員が働きやすい職場環境を整えます！

管理職になることをためらう主な理由に「仕事と家庭生活の両立ができなくなる」ことがあります。

今後は、より多くの職員が育児や介護等により時間に制約を抱えざるを得なくなることが見込まれる中で、男性・女性職員がともにワーク・ライフ・バランスを実現しつつ、組織力を高めるには、職員一人一人が働き方を見直し、仕事への効率を上げることが求められています。

そのため、次世代育成のための熊谷市特定事業主行動計画と整合性を図り、全ての職員が働きやすい職場環境を整えていきます。

9	育児や介護の両立支援制度や休暇等の周知及び取得促進を行う		
対象	全職員	実施主体	職員課、管理職
内容	<p>育児や介護にかかる両立支援制度の周知及び取得促進を図るため、制度や取得手続等をまとめたパンフレットを作成し、グループウェア等で周知する。あわせて、職員のリフレッシュのため、年次有給休暇と連休等を組み合わせる「ハッピーシフト（※3）」の導入を目指す。</p> <p>また、管理職は自ら率先して年次有給休暇を取得し、職員が休暇を取得しやすい風土づくりに努める。</p>		

10	安心して休暇や休業が取得できる体制を整える		
対象	全職員	実施主体	職員課、管理職
内容	<p>それぞれの家庭環境や希望に応じて、育児や介護にかかる休暇・休業制度を利用できるよう、「子育てワクワク休暇プラン（※4）」により、事前に管理職と面談をし、安心して休暇や休業を取得できる体制を整える。</p> <p>また、管理職や同僚職員は、休暇や休業を取得している職員に対して、円滑に職場復帰できるようキャリア・アップに係る研修制度など必要な情報提供を行い、復帰後は職場内研修を実施する等の支援をする。</p> <p>なお、休業中の職員の代替職員（任期付職員・臨時職員等）の確保に努め、職場の負担を最小限にするよう努める。</p>		

11	男性職員の育児参加を促進する		
対象	全職員	実施主体	職員課、管理職
内容	<p>「子育てワクワク休暇プラン」の定着を図るとともに、妻の出産前後に育児や配偶者のサポートのため、特別休暇（出産補助休暇・育児参加休暇等）を取得できる環境を整備する。</p> <p>また、「育児は女性がするもの」という固定観念を払拭し、休暇を取得しやすいような職場の雰囲気づくりに努め、管理職は必要に応じて、事務分担の見直しを図り、職場全体で育児をしている職員を応援する。</p>		

12	業務の効率化を図り時間外勤務を縮減する		
対象	全職員	実施主体	職員課、管理職
内容	<p>職員は、日頃から時間外勤務の縮減に対する意識を持ち、定時退庁するように努める一方、管理職は時間外勤務が発生している事務内容の精査、点検及び見直しを行い事務の軽量化・効率化を進める。</p>		

13	結婚後も継続勤務しやすい職場環境をつくる		
対象	全職員	実施主体	職員課
内容	<p>職員の心理的な負担や業務への影響を解消するため、結婚後の旧姓使用の有効性や必要性について調査・研究する。</p> <p>また、公務において活躍することが期待される職員の継続的な勤務を促進することを目的とした配偶者同行休業制度について、必要に応じて、個別に制度の説明を行う。</p>		

14	ハラスメントの発生を防止する		
対象	全職員	実施主体	職員課
内容	女性職員が安心して職務に専念できるよう、「熊谷市職員のハラスメントの防止等に関する要綱」に基づき、セクハラやマタハラ等のハラスメントの防止や排除のための措置を講ずるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には適切に対応していく。		



～用語集～

※1 「ロールモデル」(P8)

具体的な行動や考え方の模範となる人物で「あの人のようになりたい」という憧れの存在

※2 「キャリアパス」(P8)

職員が目指すべき道を考察し、モチベーションを向上させるために、管理職等の職位に就くまでに辿った経験や順序を示すこと。

※3 「ハッピーシフト」(P11)

ワーク・ライフ・バランスのため、年次有給休暇などと土日、年末年始・ゴールデンウィークを組み合わせることで連続休暇にすることを呼びかけるもの

※4 「子育てワクワク休暇プラン」(P11)

本人や職員の配偶者が妊娠・出産を控えた場合に、休暇取得計画を所属長へ提出し、面談を行い、所属職場全体で子育て中の職員をバックアップする体制をつくるもので平成27年2月から実施している。