

千葉市女性職員活躍推進プラン概要版 ~全ての職員が、個性と能力を存分に発揮し、イキイキと働ける組織を目指して~

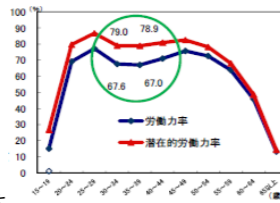
策定の背景

女性の活躍推進は、官民共通の最重要施策となっている。

H25.5.19「若者・女性活躍推進フォーラム」提言より(抜粋) 内閣官房・内閣府

課題

- 少子化と生産年齢人口の減少が進む中で、女性の活躍の推進は喫緊の課題。
- 女性の労働力率は、第1子出産を機に、6割の女性が離職するなど、「M字カーブ」を描くが、就業希望者を加えた潜在的労働力率は高い。
- 女性が妊娠・出産・子育てをきっかけに勤務先を辞める理由は、仕事と家庭の両立が困難であることが多い。
- 女性自身のキャリア・アップ支援とともに、企業における女性の活躍促進を後押ししていくことが不可欠。
- 企業等の役員、管理職における女性の割合は依然として低い。



- 1 女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等
- 2 女性のライフ・ステージに対応した活躍支援
- 3 男女が共に仕事と子育て・生活を両立できる環境の整備

【安部総理の世界経済フォーラム年次会議冒頭演説(2014年)】

・いまだに活用されない資源の際たるもの。それが女性の力
・2020年までに、指導的地位にいる人の3割を女性にする。

【民間企業における取組】

経営の重要戦略として、「ダイバーシティ」(人材の多様性の確保＝特に女性の活躍)を掲げ、様々な取組みを実施している企業が多数。

こうした背景を受け、国では・

・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」成立(H27.8)

⇒女性の活躍を推進し、豊かで活力ある社会を実現
⇒特定事業主行動計画の策定の義務付け

・「第4次男女共同参画基本計画」策定(H27.12)

⇒地方公務員について、高い水準の成果目標を設定

千葉市の現状と課題

採用者における男女比率

- ・ 正規採用者の女性比率は、国が市町村用に設定した目標値(40%)と比べても高い傾向。
- ・ ただし、事務・技術系職種に限ると、その目標を下回る。特に、一部の技術職種は、採用者の女性比率が低い傾向。

女性採用率	H27
全体	43.8%
事務・技術職	35.1%

管理職候補者となる職員を増やす必要がある。

女性登用率(管理・監督職)

- ・ 職員の女性比率(41.0%)に比べ、充分ではない。
- ・ 主査・課長補佐職への昇格意向も、男性に比べ女性が圧倒的に低い。

女性登用率	H27
課長補佐級以上	17.1%
主査級以上	24.9%

昇格意向	男性	女性
補佐昇格	49%	16%
主査昇格	38%	13%

ワーク・ライフ・バランスの実現と男性の育児等への関わり度合い

- ・ 月60時間以上の時間外勤務を行っている職員も多数いる。
- ・ 男性職員の育児休業取得率等を見ると、育児等の家庭生活において男性職員の関わり度合いが充分ではない。

時間外勤務等	H26
月平均60h以上	1,624人
	年間延べ人数

男性職員	H26
育児休業取得率	3.1%

保育所等の送迎	男性	女性
送迎とも4回以上	9%	63%
送迎とも0回	47%	4%

働き方に対する意識や性別による役割意識の見直しが必要。

目標達成に向けた取組み

目標の達成に向け、次の三つの方向性に沿って、男女ともに働きやすい職場を目指し、取り組んでいきます。

1 女性のキャリア形成支援

- ◆ キャリアUPへの不安解消
- ◆ キャリアイメージを描きやすくなるようなキャリア形成支援
- ◆ 人材の確保と家庭事情による離職の防止

- ・ 女性職員向けの研修の充実 ・ 女性職員の配置 ・ ロールモデルの提示
- ・ キャリア形成支援 ・ 職員の育成 ・ 昇格に対する意識付け
- ・ 職員の採用 ・ 相談できる体制づくり ・ 休業からの復帰支援
- ・ 離職を防ぐ休業制度の充実 ・ メールアドレスの固定化

2 仕事と家庭生活の両立支援

- ◆ 職場における育児支援体制の確立
- ◆ 男性職員の子育てに対する支援・応援
- ◆ ワーク・ライフ・バランス(WLB)の実現(働き方改革)

- ・ 組織を挙げての子育て支援・応援(イクボス) ・ 勤務環境の整備
- ・ 安心して休業できる体制づくり ・ 休暇制度の充実と取得推進
- ・ 男性職員の子育てに対する支援 ・ 休業からの復帰支援
- ・ 超過勤務等の縮減 ・ 密度の濃い働き方への意識転換
- ・ WLBの実現を評価する人事考課制度 ・ 柔軟な昇任制度

3 管理・監督職の意識改革

- ◆ 職員それぞれの働き方を職場全体で支え合う風土づくり
- ◆ 管理・監督職が、自ら、率先して意識改革
- ◆ ワーク・ライフ・バランス(WLB)の実現を評価する仕組み

- ・ 組織を挙げての子育て支援(イクボス)
- ・ WLBの実現を評価する人事考課制度
- ・ 意識改革のための所属長を対象とした研修
- ・ 働き方に対する意識改革(余暇活動の推奨等)

数値目標

◎女性登用

項目	目標	達成年度
課長補佐級以上に占める女性比率	20%	2020(平成32)
	30%	2025(平成37)
主任級女性職員の主査昇格への積極意向割合	50%	2020(平成32)

◎ワーク・ライフ・バランスの実現と男性職員の育児等への関わり度合いを高めるために

項目	目標	達成年度
月60時間を超える時間外勤務等	原則禁止	—
時間外勤務等の年間上限	360時間	—
年次有給休暇平均取得日数	16日以上	平成31
週のうち1回以上保育所等への送り/迎えを行う男性職員の割合	対象男性職員の80%以上	平成31

項目	目標	達成年度
男性職員の育児休業取得率	13%	平成31
男性職員の配偶者出産休暇取得率	100%	平成31
男性職員の育児参加休暇取得率	100%	平成31
管理職のイクボス宣言	管理職'全員	平成28~毎年度

性別に捉わられることなく、
全ての職員が、活躍できる組織へ