

加古川市職員男女共同参画率先行動計画

平成19年8月

加 古 川 市

目 次

I 計画の背景	………… P 1
1 計画策定の経緯	………… P 2
2 現状と課題 ～市民の期待に応えられる職員の意識改革と資質向上を求めて～	………… P 2
II 計画の概要	………… P 5
1 計画の目的	………… P 6
2 計画の対象とする範囲	………… P 6
3 計画の期間	………… P 6
4 計画の方向性	………… P 6
5 計画の推進	………… P 6
6 計画の体系図	………… P 7
III 具体的取り組み	………… P 9
1 職員一人ひとりが能力を発揮できるように	………… P 10
(1)職員のチャレンジ支援について	
(2)働きやすい職場づくりについて	
2 女性が活躍できるように	………… P 11
(1)出産・育児期間中の支援について	
(2)女性の能力開発支援について	
3 仕事と生活との両立が図れるように	………… P 13
(1)ワーク・ライフ・バランスの周知について	
(2)働き方（仕事の仕方と自己管理の徹底）の見直しについて	
(3)家庭生活への参加促進について	
(4)地域活動への参加促進について	
(5)個人生活の充実について	

I 計画の背景

1 計画策定の経緯

少子高齢化の進展・経済の成熟化など、社会経済環境が急速に変化する中、子育て、教育や介護など、多岐にわたる身近な市民ニーズに対し、きめ細やかな行政の対応が求められています。

一方、地方分権が進む中、団塊の世代の大量退職が始まり、魅力ある地域づくりとともに、簡素で、効率的な行政運営が求められています。

このような状況に対応するため、加古川市においては、優秀な人材の確保と育成に努めるとともに、職員一人ひとりが個性や能力を十分に発揮することができる職場づくりを進めています。

とりわけ、少子化対策、子育て支援や教育・介護問題など生活に密着した課題の解決には、これまでもっぱら生活を支え、そこで培ってきた女性の感性や視点を活かした政策立案が求められており、女性職員が積極的に職務に従事し活躍できる職場文化の醸成が急務となっています。

本市では、平成 18 年 3 月、男女共同参画社会基本法第 14 条第 3 項に基づく「加古川市男女共同参画行動計画」を策定し、市民、事業者、行政が連携し男女共同参画社会の実現に取り組んできたところです。

この「加古川市職員男女共同参画率先行動計画」は、「加古川市男女共同参画行動計画」に基づき、加古川市役所を一つの事業所として、職場における男女共同参画を促進する行動計画として策定するものであり、今後、本市の取り組みが市内の事業所に対してモデルとなり、同様の試みが広がることを期待するものです。

※「加古川市職員男女共同参画率先行動計画」は、「次世代育成支援加古川市特定事業主行動計画」及び「加古川市職員人材育成基本方針」などを踏まえて策定しています。

2 現状と課題 ～市民の期待に応えられる職員の意識改革と資質向上を求めて～

わが国においては、人口減少社会の到来により、労働力不足が危惧される中、女性を含めた多様な人材の活用が必要不可欠となっています。また、同時に、男女が共に育児や介護に関わりながら働き続けやすい職場環境の整備が求められています。

このような中、「雇用機会均等法」の改正により間接差別の禁止、妊娠・出産等を理由とする不利益な取り扱いを禁止することなどが義務化され、また、「次世代育成支援法」に基づき仕事と育児・介護との両立支援のための施策が進められ、その取り組みが顕著な企業を表彰する「均等・両立推進企業表彰」なども制度化されてきました。

このような法・制度の整備に伴い、女性の社会進出は徐々に進展してきましたが、依然として、男性の育児休業取得率は低く、女性の労働力率は 35 歳で低下する、いわゆる M 字型カーブを解消できない状況にあります。また、社会的(職務上) 主要な地位につく女性の割合はまだまだ少ないのが現状です。

本市職員の女性の登用状況をみると、平成 19 年 4 月現在、行政職(保育士・幼稚園教諭を除く)における男女別職員数の比率は、男性 79.7%、女性 20.3%となっており、管理職に占める女性の割合は、3.1%、監督職においては 7.9%にとどまっています。

また、平成 15 年度から 18 年度の係長昇格試験制度への申込率をみると、男性は 9 割以上申し込みをしているのに対し、女性の申込率は約 5 割で推移しています。

このような状況は、受験資格がある 30 代前半の多くの女性が、結婚・出産につづく子育て期

に入り、仕事と家庭との両立が難しく、受験を躊躇しているものと推測されます。また、係長昇格試験受験期間の3ヵ年が経過した後の応募制度の申込率は、女性では1割前後で推移しており、昇格意欲が極端に薄れていく現状にあります。

このような昇格意欲の減退は新たな選択枝の減少や、能力を発揮する機会の喪失など、職業人としての可能性を狭めることにつながります。また、事業所としての市役所にとっては、現存する人材を十分に活用することができず、大きな損失であると言えます。さらに、職員が能力を十分に発揮できていない状況は、市民からの期待に、十分応えきれていないと言えます。

今後、行政に新たな発想や価値観を取り入れ、質の高い行政サービスを提供するためには、女性職員の潜在的な能力の開発とその活用が求められ、女性職員自身が進んで仕事の責任を担うよう意識改革を図っていく必要があります。

また、全ての職員が意欲を持って働くことができる職場をつくるためには、男女を問わず、「働き方」を変えていく必要があります。育児に参加する男性が増え、働き方が変われば、「育児は女性のもの」という風土も変わり、仕事と子育ての両立を図ろうとする職員の行動が自然な姿として受け入れられる職場文化が醸成されます。

さらに、仕事と生活の両立を目指し、「ワーク・ライフ・バランス」への取り組みを進めていくことにより、仕事以外の生活で培われる職員の新しい価値の発見とその実現を支える創造力や見識の涵養によって、家庭生活が充実し、地域社会を活性化させるだけでなく、新しい市民サービスの創造につながることを期待するものです。

※ワーク・ライフ・バランスとは、生涯を通じて、人生の各段階において、仕事や家庭生活や地域生活、さらに公私にわたる個人の自己啓発といった活動について、自らの希望に沿った形で、バランスをとりながら展開できるような状態をいいます。

〔資料〕

(1) 行政職(保育士・幼稚園教諭除く)年代別男女別職員数

平成19年4月現在

年代	男女	男性		女性		計	
		人数	比率	人数	比率	人数	比率
50～59		421	36.3%	58	5.0%	479	41.3%
40～49		200	17.2%	25	2.2%	225	19.4%
30～39		211	18.2%	104	9.0%	315	27.1%
20～29		92	7.9%	48	4.1%	140	12.1%
20歳未満		1	0.1%	1	0.1%	2	0.2%
合計		925	79.7%	236	20.3%	1,161	100.0%

(2)行政職(保育士・幼稚園教諭除く)年代別男女別管理職職員数

平成 19 年 4 月現在

年代	男女	男性		女性		計	
		人数	比率	人数	比率	人数	比率
50～59		281	79.2%	7	2.0%	288	81.1%
40～49		63	17.7%	4	1.1%	67	18.9%
40 歳未満		0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計		344	96.9%	11	3.1%	355	100.0%

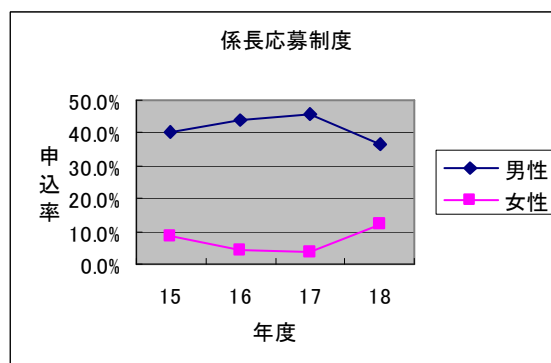
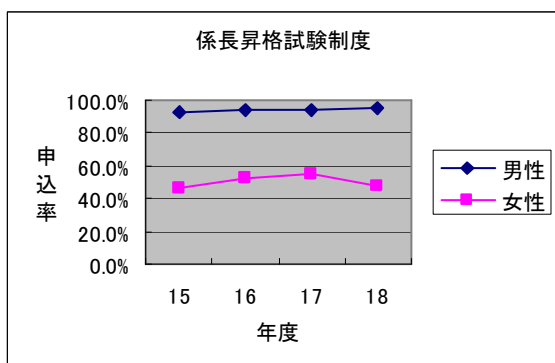
(3)行政職(保育士・幼稚園教諭除く)年代別男女別監督職職員数

平成 19 年 4 月現在

年代	男女	男性		女性		計	
		人数	比率	人数	比率	人数	比率
50～59		78	30.8%	9	3.6%	87	34.4%
40～49		103	40.7%	5	2.0%	108	42.7%
30～39		52	20.6%	6	2.4%	58	22.9%
30 歳未満		0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計		233	92.1%	20	7.9%	253	100.0%

(4)男女別 係長昇格試験制度・応募制度申込率

年度	制度種類	対象者数			申込者数			申込率		
		男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	全体
15	試験制度	81	24	105	75	11	86	92.6%	45.8%	81.9%
	応募制度	139	69	208	56	6	62	40.3%	8.7%	29.8%
	計	220	93	313	131	17	148	59.5%	18.3%	47.3%
16	試験制度	69	25	94	65	13	78	94.2%	52.0%	83.0%
	応募制度	148	74	222	65	3	68	43.9%	4.1%	30.6%
	計	217	99	316	130	16	146	59.9%	16.2%	46.2%
17	試験制度	63	20	83	59	11	70	93.7%	55.0%	84.3%
	応募制度	147	76	223	67	3	70	45.6%	3.9%	31.4%
	計	210	96	306	126	14	140	60.0%	14.6%	45.8%
18	試験制度	64	23	87	61	11	72	95.3%	47.8%	82.8%
	応募制度	137	80	217	50	10	60	36.5%	12.5%	27.6%
	計	201	103	304	111	21	132	55.2%	20.4%	43.4%



II 計画の概要

1 計画の目的

本計画を着実に推進することを通して、職員一人ひとりが持てる力を十分に発揮し、より良い市民サービスを生み出し、提供できる職場の実現を目指します。

- (1) この計画は、職員が自らの責任を自覚し、持てる能力を十分に発揮することができる職場づくりを目指します。
- (2) この計画は、市民の信頼が得られる職場づくりを目指します。
- (3) この計画は、市役所自らが男女共同参画のモデルとなる職場づくりを目指します。

2 計画の対象とする範囲

本計画は、加古川市職員（臨時職員及び嘱託職員を除く。）を対象とします。

3 計画の期間

取り組み期間は、平成 19 年度から平成 22 年度までとします。

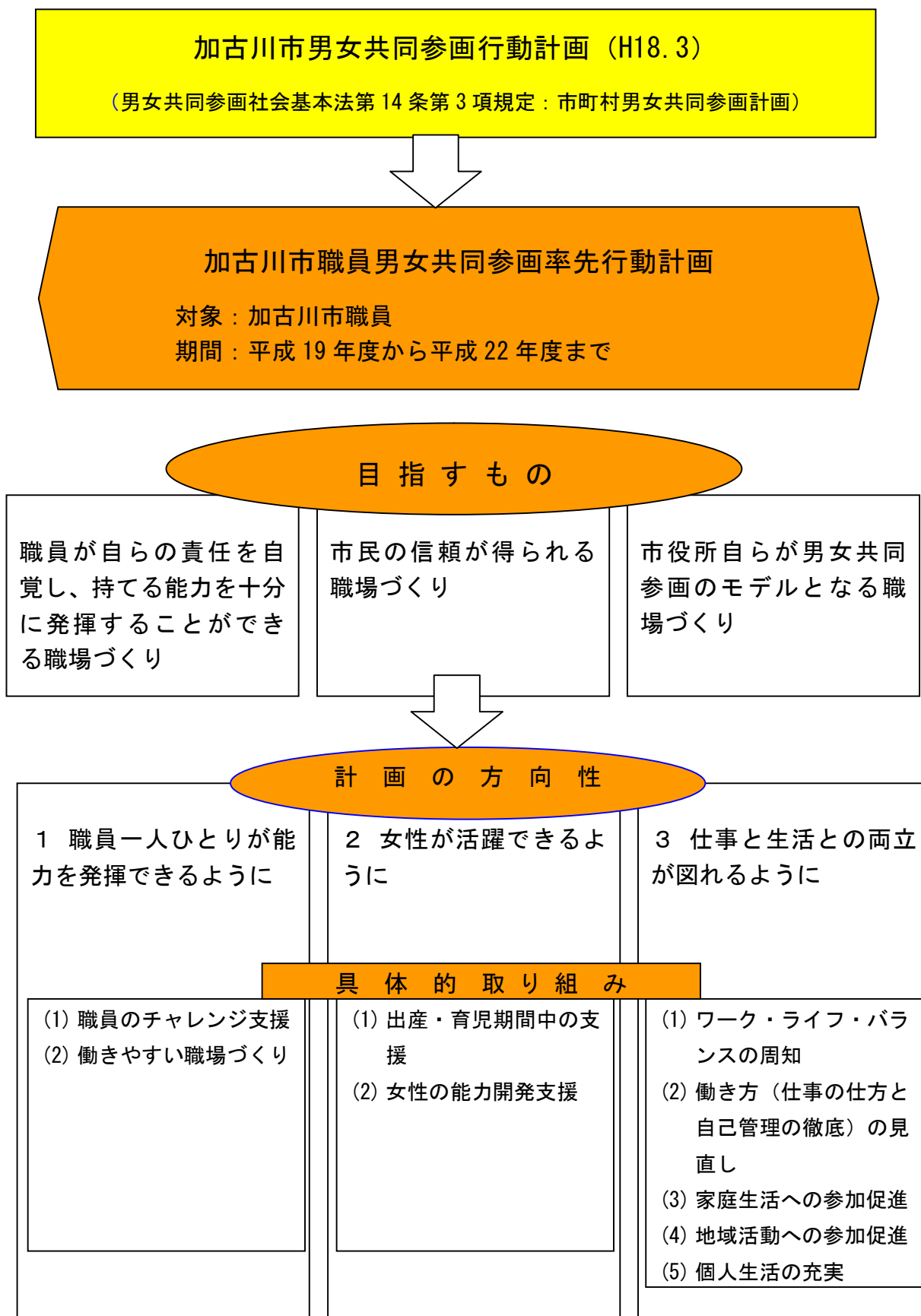
4 計画の方向性

- (1) 職員一人ひとりが能力を発揮できるように
職員一人ひとりが能力を高め、持てる力を発揮できる職場づくりに取り組みます。職員が自らの意識改革・資質向上に自発的・積極的に取り組むよう、あらゆるチャレンジを支援するとともに、職員が働きやすい職場づくりに努めます。
- (2) 女性が活躍できるように
産前・産後休暇や育児休業中の職員との良好な職場関係を築き、円滑な職場復帰ができるよう取り組むとともに、育児休業取得者が自らのキャリアデザインを見失うことなく、仕事に対するモチベーションを維持できるよう支援します。
さらに、女性職員の能力開発に努めます。
※キャリアデザインとは、自らが主体的に思い描く、職業を含めた自らの人生設計。
- (3) 仕事と生活との両立が図れるように
男女がともに、仕事だけでなく、家庭や地域活動に参画し、自らの希望する生き方を設計・選択できるよう、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の考え方を周知していきます。

5 計画の推進

- (1) 推進体制
本計画を着実に推進するためには、幹部職員のリーダーシップに負うところが大きく、「加古川市男女共同参画推進本部」を中心とした庁内推進体制の整備を図ります。
- (2) 進行管理
この計画は、「加古川市男女共同参画推進本部」において、成果を検証し、より有効な取り組みとなるよう改定していきます。

6 計画の体系図



Ⅲ 具体的取り組み

1 職員一人ひとりが能力を発揮できるように

地方分権が進む中、自治体間競争に勝ち抜くため、市民が住んでよかった、これからも住み続けたいと実感できる魅力ある地域づくりが求められています。また一方で、厳しい財政状況の上に団塊世代の職員の大量退職が始まり、より簡素で、効率的な行政運営が必要になっていきます。

このような状況に対応するためには、職員全体のレベルアップを図りながら、限られた職員をいかに有効に活用していくかが重要課題になっています。

この課題解決のため、職員一人ひとりが、意識改革・資質向上に自発的・積極的に取り組むよう、職員のやる気を最大限に引き出し、様々なチャレンジを支援するとともに、働きやすい職場づくりに努めます。

(1) 職員のチャレンジ支援について

① 研修への参加促進について

○通信教育・派遣研修など、各種研修会への参加を促します。

② 政策研究チームへの参加促進について

○自主調査や特定課題に対する調査研究を進める政策研究チームへの参加を促します。

○政策分野ごとに精通した職員を中心とした勉強会への参加を促します。

③ 出前講座の積極的な実施について

○職員が積極的に講師として地域に出向くことにより、専門的知識・技能を高め、行政の専門家としての意識の高揚を図ります。

④ 目標管理制度の推進について

○組織の目標を達成するため、職員の役割や責任を明確にし、一人ひとりが目標を掲げ、進行管理をすることにより、効率的な行政運営能力の向上を図ります。

⑤ 異動に係る自己申告制度の活用について

○職員の配置換えに関する希望や自己評価など管理監督者との対話をすすめ、信頼関係の醸成や職員の意欲の向上を目指します。

⑥ 職員提案制度の活用について

○職員提案制度を活用し、提案内容を施策や事業に活かせるよう運用方法等について検討します。

○実績ほう賞の制度を活用し、職員の意欲の向上を図ります。

⑦ 資格取得に対する支援について

○業務に活かせる各種資格の取得について支援します。

⑧ コンピテンシーモデルの活用について

- コンピテンシーについて研究し、行動基準や評価基準に活用することを検討します。
- ※コンピテンシーとは、「高い成果を挙げている職員の行動特性」のことで、このコンピテンシーを行動基準や評価基準に活用することで、職員全体の行動の質をレベルアップしようとするものです。

(2) 働きやすい職場づくりについて

① セクシュアルハラスメント等の撲滅について

- セクシュアルハラスメントに関する苦情相談窓口についての周知を徹底します。
- セクシュアルハラスメントに関する研修を実施するなど、セクシュアルハラスメントを起こさない職場風土をつくり、男女が互いに大切なパートナーであることを認識します。
- パワーハラスメントの撲滅についても取り組みます。

② 職場慣行の見直しについて

- プロジェクトチームなど職員で構成する会議に、女性の参画を推進します。
- 課内研修や勉強会のリーダーに男女の偏りがないようにします。

③ 職員配置の見直しについて

- 新規採用から10年間で、3箇所程度の職場を経験できるよう、ジョブローテーションを見直します。
- 各職場において、男女比率や年齢構成に偏りのない人員配置を検討します。
- 専門職についても、長期間にわたる同一職場の配置の是正について検討します。

④ フレックスタイム、短時間勤務制度導入の検討について

- フレックスタイム、短時間労働等新たな勤務形態の導入について、地方公務員法の改正などの動向を見定めながら検討します。

⑤ 職員研修の充実について

- 勤務実績に応じた個別のOJTなど、必要な研修を進めます。
- 能力開発・再教育プログラムの導入について調査・研究します。
- 人権研修等の研修を通じて、人を大切にする意識の醸成に努めるとともに、職場内の良好なコミュニケーションに努めます。

2 女性が活躍できるように

女性に意欲や能力があってもそれを十分に活用できていない状況を積極的に改善していくことは、限られた労働力を有効に活かすだけでなく、新たな発想や価値観を行政に組み込むことが可能となります。

出産や育児休業の取得によって、一時的に仕事から離れる職員に対し、良好な職場関係を

維持するとともに、スムーズな職場復帰ができるよう、所属長を中心に職場全体で支援します。

また、育児休業中であっても仕事に対するモチベーションが低下することがないように、積極的・自発的な自己啓発を促し、復帰後は職場能力の回復や職場への適応を迅速かつ円滑に行えるよう促します。

さらに、乳幼児を抱える期間は、育児に没頭しながらも、公務員としての使命感や職業人としての目標を見失うことなく、継続して仕事への意欲を持ち続けることができるように支援します。

また、女性職員の潜在的な能力を開発するための支援を行います。

(1) 出産・育児期間中の支援について

① 妊娠中の職員に対して

○所属長は、妊娠中の職員に対して、次のことに配慮します。

- ・妊娠を申し出た職員（妻の妊娠を申し出た職員を含む）に、出産や育児に関する休暇・休業制度の周知や計画的な取得を促します。
- ・危険業務の制限などの健康や安全に配慮し、必要に応じ担当業務の分担を見直します。
- ・本人の申し出により、深夜及び時間外勤務を制限します。
- ・健康状態により、職員駐車場の使用条件に配慮します。

② 産前産後休暇、育児休業を取得する職員に対して

○各種制度の概要を周知します。

（産前産後休暇、育児休業制度、各種手当、共済、互助会、給与、通信教育の案内など）

○長期間職場を離れる不安を解消し、職場とのつながりを保つため情報交換等を行います。

- ・定例的に利用できる「交流ひろば」を設置し、利用を促します。
- ・育児休業中の職員が情報交換できるように、kako-net の利用について周知します。
- ・職場からの情報を定期的にメール、郵便などで提供します。
- ・講演会や親睦会などへの参加を呼びかけます。

○仕事への意欲を持続するための働きかけを行います。

- ・職場を離れて、市政に関して感じたこと等の意見や提案を聞きます。
- ・職員提案制度の活用を奨励します。

③ 職場復帰を目前に控えた職員に対して

○スムーズな職場復帰に向け、希望者に対し、ウォームアップのための職場訪問制度を設けます。

○所属長は、職員と面談し、職場復帰に向け、新たな気持ちでキャリアデザインを描くよう促します。また、育児時間・育児部分休業の取得申し出があった場合、業務の相互協力体制を整えるなど、取得しやすい環境づくりに配慮します。

④ 職場復帰をした職員に対して

- 休業中の職場環境の移り変わりについて情報提供し、担当業務について十分な説明を行い、スムーズな職場復帰への引継ぎを行います。
- 子供の病気など緊急な対応について、職場全体でサポートできるようにします。
- 所属長は、復帰1～2ヵ月後には、体調や仕事などについて感想を聞き、場合によっては、業務分担の見直しを行います。

⑤ 就学前児童の子育てに携わる職員に対して

- 就学前の子どもを養育する職員の深夜及び時間外勤務等の制限について周知を図ります。
- 職員のニーズを調査し、時間外保育や一時保育の他、病児病後児保育を視野に入れた保育施設の設置について研究します。

(2) 女性の能力開発支援について

① 業務分担の見直しについて

- 庶務や窓口などの特定の業務に偏ることがないように留意します。
- 課・係内での業務分担の変更を積極的に行い、段階的に、難易度の高い業務を担当させます。

② 女性職員を対象としたセミナー等の開催について

- 女性が仕事をしていく上で知りたい様々な情報を提供するとともに、キャリア形成に向けたセミナーや意見交換会を開催します。
- メンター（キャリアデザイン指導者）制度の導入を検討します。
※メンターとは、職業を含めた人生設計についての相談に対し、アドバイスを行う職場の先輩女性職員を想定しています。

③ 昇格試験等へのチャレンジについて

- 仕事に対する自己の責任を自覚させるとともに、監督職の仕事のやりがいや達成感などに触れ、個人の能力が十分発揮できるよう、管理、監督職への挑戦を促します。

④ 研修等への参加の促進について

- 通信教育・派遣研修など、各種研修会への積極的な参加を促します。
- 女性の視点を活かせるよう、特定課題に対して女性職員による調査研究会を設け、参加を促します。

3 仕事と生活との両立が図れるように

一人ひとりが自分に適したワーク・ライフ・バランスを図る取り組みは、自分の希望を実現し、豊かさを実感できる社会の実現を目指すものです。

仕事と生活の軸足の置き方は、人によって、また、ライフステージによっても違うため、

望ましいワーク・ライフ・バランスのあり方は多様であり、「ライフ」の内容も、家庭生活だけでなく、地域活動、自己啓発など様々なものがあります。

また、ワーク・ライフ・バランスを図る取り組みを進めることは、職員一人ひとりの家庭生活の充実や地域社会の活性化につながるとともに、労働意欲の向上を促し、職場が活力に満ちたものとなります。

(1) ワーク・ライフ・バランスの周知について

- 男女がともに仕事だけでなく、家庭や地域での活動に参画し、自らの希望する生き方を設計、選択できるようワーク・ライフ・バランスの概念や必要性について周知を行います。
- 管理職員に対して、ワーク・ライフ・バランスを取り入れることによる職場のメリット等について認識を深めるため研修を実施します。
- ワーク・ライフ・バランス施策を推進するためのプロジェクトチームを設置します。

(2) 働き方（仕事の仕方と自己管理の徹底）の見直しについて

- 仕事の進め方を見直し、仕事のスケジュール管理の徹底を図るなど事務の効率化に努めましょう。
- 有給休暇の計画的な取得や「ゆとりと健康の日」の定時退庁により、心身ともにリフレッシュしましょう。
- 規則正しい生活を心がけ、健康に留意しましょう。
 - ・定期的な運動を日常生活に取り入れるなど、生活習慣の改善やストレスの解消に努めましょう。
 - ・定期健康診断の受診や人間ドックの利用など、健康の自己管理に努めましょう。

(3) 家庭生活への参加促進について

- 男女とも、育児時間・育児部分休業・看護休暇などを周知し、有効に活用しましょう。
- 育児休業制度や看護休業制度の周知に努めます。
- 特に、男性職員も育児休業を取得するなど、育児に積極的に参加し、子育ての喜びを経験するなど、新しい自分発見に努めましょう。
- 男性職員の育児休暇制度（5日間）の導入を図ります。

(4) 地域活動への参加促進について

- 町内会活動や地域ボランティアに積極的に参加し地域に貢献するとともに、地域の中で、新しい自分を見つけましょう。

(5) 個人生活の充実について

- 趣味を持ち、潤いのある日常生活を送りましょう。
- 常に、学習など自己啓発に努めましょう。