



水戸市女性職員 活躍推進行動計画

～ 女性が輝き すべての職員がいきいきと働ける職場づくりを目指して ～

本計画は、「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です。

平成 28 年 4 月 22 日

水 戸 市 長
水 戸 市 議 会 議 長
水 戸 市 選 挙 管 理 委 員 会
水 戸 市 代 表 監 査 委 員
水 戸 市 教 育 委 員 会
水 戸 市 農 業 委 員 会
水 戸 市 消 防 長
水 戸 市 水 道 事 業 管 理 者

目 次

I 計画の基本的事項

1 計画策定の趣旨	1
2 計画の位置付け	1
3 計画の期間	2
4 計画の推進体制	2

II 現 状 と 課 題

1 本市における女性職員活躍に関連する計画等	3
2 データから見る女性職員の現状と課題	5
3 職員の意識調査の結果	15
4 課題のまとめ	19

III 計画の基本的な考え方

1 目指す姿	20
2 基本方針	20
3 施策の体系	21

IV 施 策 の 展 開

1 女性職員の採用の拡大	22
2 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援	23
3 意欲と能力ある女性職員の積極的登用	24
4 時間外勤務の縮減等の男女双方の働き方改革	25
5 ワーク・ライフ・バランスを実現する職場環境の整備	26

I 計画の基本的事項

1 計画策定の趣旨

国においては、これまで、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を30%とする目標を掲げるとともに、女性の力が最大限に発揮されることを成長戦略の中核として位置付け、男女共同参画や女性活躍推進のための様々な取組みを進めてきました。

水戸市においても、豊かで活力ある地域社会を築き上げていくためには、性別を問わず、自らの意思で社会のあらゆる分野に参画し、個性と能力を十分に発揮できる男女平等参画社会の実現が不可欠であるとの認識のもと、水戸市女性行動計画の策定（平成7年度）や男女共同参画都市宣言（平成8年度）など、男女平等参画に係る様々な施策に取り組んできました。

こうした国と地方を通じた全体的な取組みの中で、市組織としても、あらゆる分野における行政課題に的確に対応し、より高度化・多様化する市民ニーズに応えるためには、男女を問わずすべての職員が能力を発揮し、女性の視点や価値観をこれまで以上に政策に反映していくことが重要であるとし、女性職員の管理職への積極的登用など、女性職員の活躍推進を図ってきたところです。

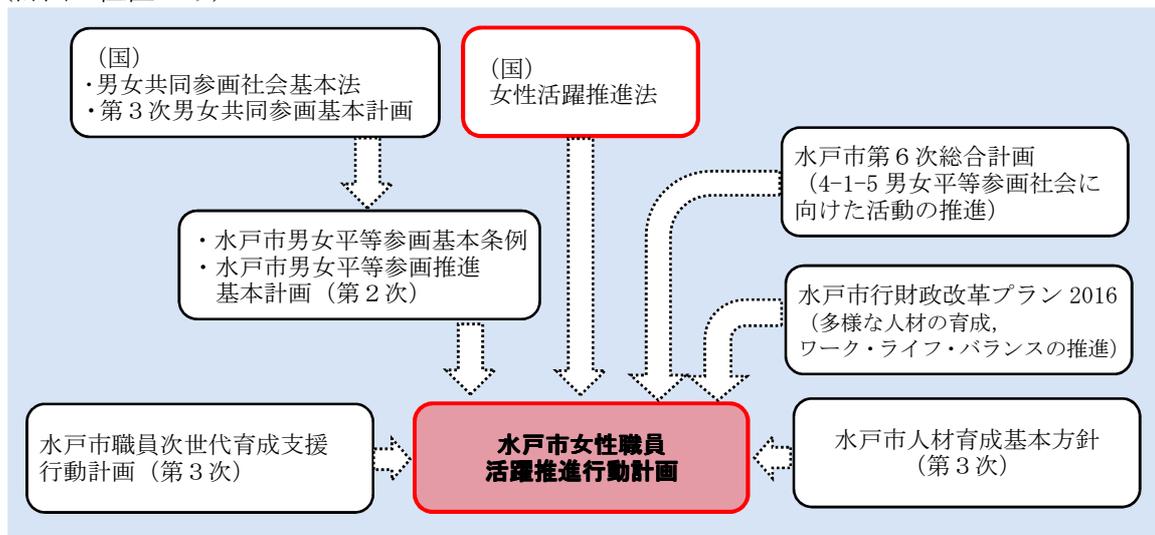
このたび、国において、官民間問わず女性就業率や女性の管理的職業従事者の割合が依然として低い状態にあることを踏まえ、豊かで活力ある社会の実現を図り、職業生活を営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されるよう、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が平成27年9月に制定されました。

本計画は、この法律に基づき、職員を雇用する「特定事業主」の立場で策定するものであり、これにより、採用、人材育成、登用、職場環境整備などあらゆる面から、女性職員の活躍を積極的に推進するものです。

2 計画の位置付け

- ・本計画は、女性活躍推進法に基づき、本市女性職員の活躍を推進するため策定するものです。
- ・本計画は、国の男女共同社会基本法及び第3次男女共同参画基本計画、水戸市男女平等参画基本条例及び水戸市男女平等参画推進基本計画（第2次）との整合を図っています。
- ・本計画は、水戸市第6次総合計画及び水戸市行財政改革プラン2016を踏まえ、市の女性職員の活躍を推進するための具体的な内容について定めるものです。
- ・本計画は、水戸市人材育成基本方針（第3次）及び次世代育成支援対策推進法に基づく水戸市職員次世代育成行動計画（第3次）と連携を図っています。

(計画の位置づけ)



3 計画の期間

計画の期間は、**2016（平成28）年度から2020（平成32）年度までの5か年**とします。なお、女性活躍推進法は2025（平成37）年度までの時限立法であることから、2021（平成33）年度以降については改定を行います。

ただし、計画期間中であっても、社会情勢の変化や計画の進捗状況等を踏まえ、必要に応じて適宜見直しを行います。

4 計画の推進体制

- (1) 人事担当課は、管理職をはじめとする職員に対する研修や情報提供等により本計画の周知徹底を図るとともに、取組の進捗状況や効果の検証を行いながら、計画を着実に推進します。
- (2) 所属長は、女性職員活躍推進のための各種取組を周知するとともに、所属全体で女性活躍を支援するよう環境整備に努めます。
- (3) 「水戸市女性活躍推進に係る特定事業主行動計画策定・推進委員会」は、各年度において、数値目標の達成状況や計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を行い、これを公表し、必要に応じて対策の見直しや新たな取組の検討を行います。

Ⅱ 現 状 と 課 題

1 本市における女性職員活躍に関連する計画等

(1) 水戸市第6次総合計画 [平成26年9月策定]

男女が互いに尊重しあいながら個性や能力を發揮できる社会の実現に向け、学習機会の提供や相談体制の充実に努めながら、学校、家庭、地域、職場など、あらゆる場での男女平等参画を進めるとともに、意識の啓発や市民活動の促進を図ります。

(2) 水戸市行財政改革プラン2016 [平成28年2月策定]

多様な人材の確保のため、女性職員の管理職への登用に努めます。

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度
女性職員の管理職（27年度：女性管理職11.8%）	推進（女性管理職14%）	推進（女性管理職16%）	推進（女性管理職18%）	推進（女性管理職20%）

また、ワーク・ライフ・バランスの推進のため、時間外勤務の削減、年次休暇の取得促進、研修などによる意識啓発、男性の育児参加に向けた取組などを進めます。

(3) 水戸市男女平等参画推進基本計画（第2次） [平成27年6月策定]

市組織において、管理職に占める女性の割合が1割程度と低くなっていることから、女性の管理職への登用を積極的に促進します。

（目標指標）

市職員の管理職における女性職員の割合

現況（2014年度）11.7% → 目標値（2019年度）20%

(4) 水戸市人材育成基本方針（第3次） [平成28年3月策定]

女性職員のキャリア・アップ支援のため、女性職員が多くの分野で多様な経験を積み、より一層その能力を發揮できるよう、男性職員を含めた職場全体の意識改革や、女性職員の職域拡大と登用に努めます。

また、出産・育児などライフサイクルの様々な段階を通して、女性職員が働きやすい職場環境を整備するため、休暇制度の拡充や職場のサポート態勢の充実に努めていきます。

(5) 水戸市職員次世代育成支援行動計画（第3次） [平成28年 月策定]

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して、市職員における少子対策、子育て支援のため、以下の取組みを進めます。

- ・妊娠中及び出産後における配慮
- ・子どもの出生時における父親の休暇取得の促進
- ・育児休業等を取得しやすい環境の整備等
- ・時間外勤務の縮減
- ・休暇の取得の促進
- ・テレワーク等の導入に向けた検討
- ・人事異動における配慮
- ・仕事と子育ての両立に向けた意識改革のための取組
- ・子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組
- ・子育てバリアフリーの推進
- ・子ども・子育てに関する地域貢献活動
- ・子どもとふれあう機会の充実
- ・学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

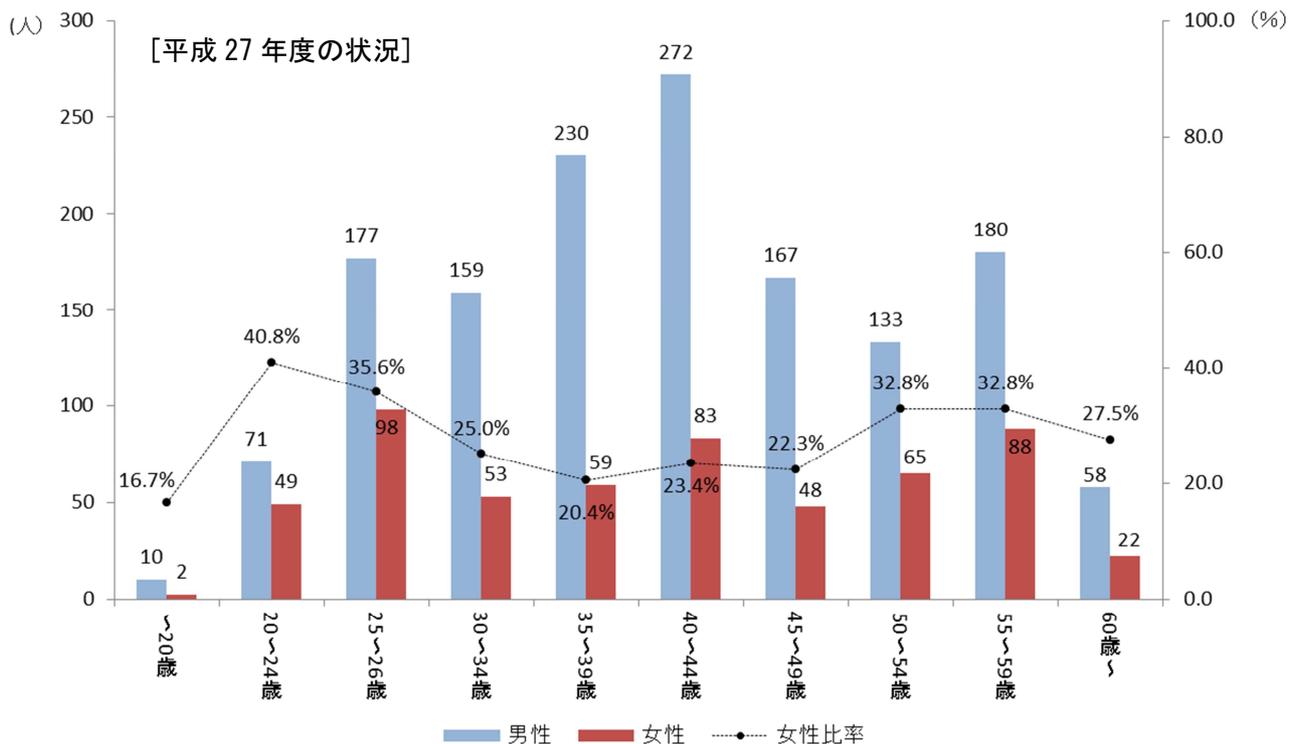
2 データから見る女性職員の現状

(1) 職員に占める女性の割合

(単位：人)

	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
60歳以上	101	86	83	95	80
うち女性	31 (30.7%)	29 (33.7%)	23 (27.7%)	25 (26.3%)	22 (27.5%)
55～59歳	345	322	299	290	268
うち女性	95 (27.5%)	85 (26.4%)	75 (25.1%)	79 (27.2%)	88 (32.8%)
50～54歳	276	241	234	209	198
うち女性	100 (36.2%)	89 (36.9%)	90 (38.5%)	74 (35.4%)	65 (32.8%)
45～49歳	191	194	199	204	215
うち女性	57 (29.8%)	57 (29.4%)	53 (26.6%)	55 (27.0%)	48 (22.3%)
40～44歳	227	236	267	315	355
うち女性	56 (24.7%)	59 (25.0%)	65 (24.3%)	72 (22.9%)	83 (23.4%)
35～39歳	382	398	363	322	289
うち女性	81 (21.2%)	83 (20.9%)	79 (21.8%)	71 (22.0%)	59 (20.4%)
30～34歳	245	223	204	202	212
うち女性	51 (20.8%)	44 (19.7%)	40 (19.6%)	48 (23.8%)	53 (25.0%)
25～29歳	177	195	243	266	275
うち女性	53 (29.9%)	65 (33.3%)	87 (35.8%)	89 (33.5%)	98 (35.6%)
20～24歳	123	128	115	106	120
うち女性	50 (40.7%)	49 (38.3%)	46 (40.0%)	48 (45.3%)	49 (40.8%)
20歳未満	8	8	9	11	12
うち女性	2 (25.0%)	4 (50.0%)	3 (33.3%)	3 (27.3%)	2 (16.7%)
合計	2,075	2,031	2,016	2,020	2,024
うち女性	576 (27.8%)	564 (27.8%)	561 (27.8%)	564 (27.9%)	567 (28.0%)

※各年度4月1日現在の職員現員数（定数外職員等を含む）



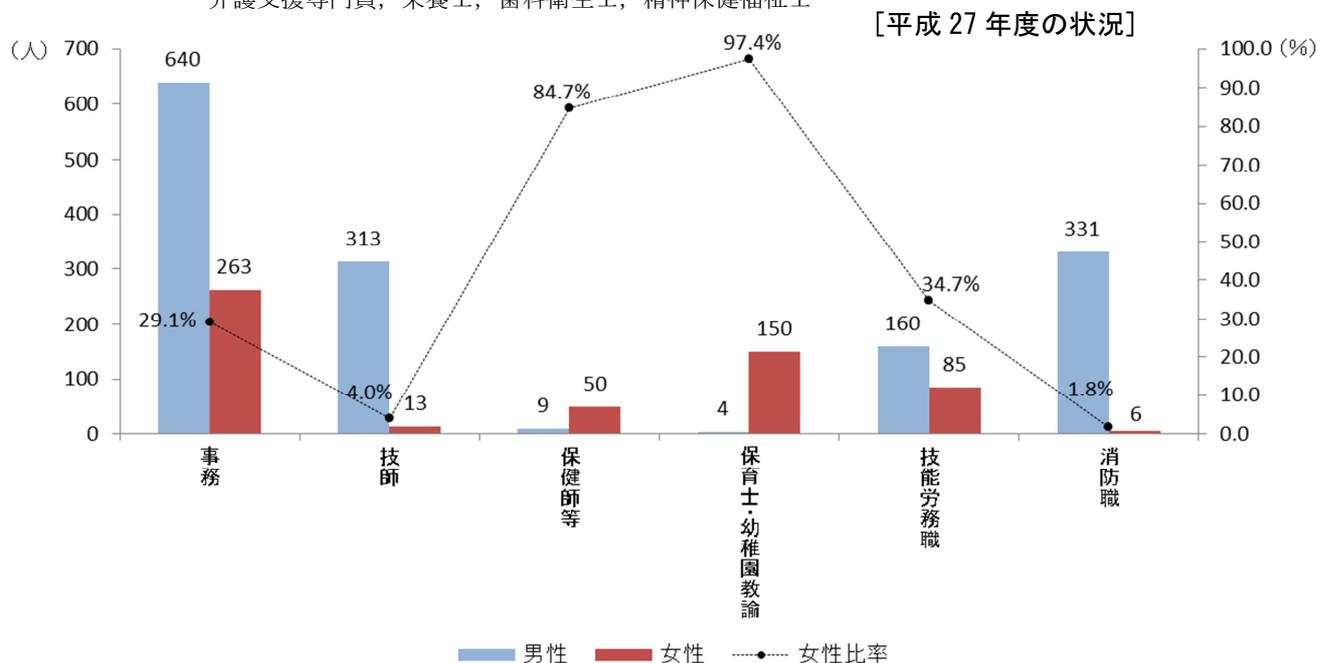
本市の職員数は、平成27年4月1日現在で総数2,024人であり、このうち女性職員は567人、割合は28.0%となっています。年代別にみると、20歳代と50歳代で女性職員の割合が比較的高く、その中間の30～40歳代では低くなっています。

(2) 職種ごとの女性職員の割合

(単位：人)

	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
事務	888	871	874	891	903
うち女性	247(27.8%)	248(28.5%)	251(28.7%)	259(29.1%)	263(29.1%)
技師	335	329	328	322	326
うち女性	10(3.0%)	10(3.0%)	11(3.4%)	12(3.7%)	13(4.0%)
保健師等	62	64	63	61	59
うち女性	54(87.1%)	54(84.4%)	53(84.1%)	51(83.6%)	50(84.7%)
保育士・幼稚園教諭	155	155	155	153	154
うち女性	154(99.4%)	153(98.7%)	151(97.4%)	149(97.4%)	150(97.4%)
技能労務職	297	274	261	256	245
うち女性	106(35.7%)	94(34.3%)	90(34.5%)	87(34.0%)	85(34.7%)
消防職	338	338	335	337	337
うち女性	5(1.5%)	5(1.5%)	5(1.5%)	6(1.8%)	6(1.8%)
合計	2,075	2,031	2,016	2,020	2,024
うち女性	576(27.8%)	564(27.8%)	561(27.8%)	564(27.9%)	567(28.0%)

※保健師等＝社会福祉士，支援員，作業療法士，理学療法士，言語聴覚士，看護師，保健師，介護支援専門員，栄養士，歯科衛生士，精神保健福祉士



女性職員の割合は、職種によって大きな差があります。

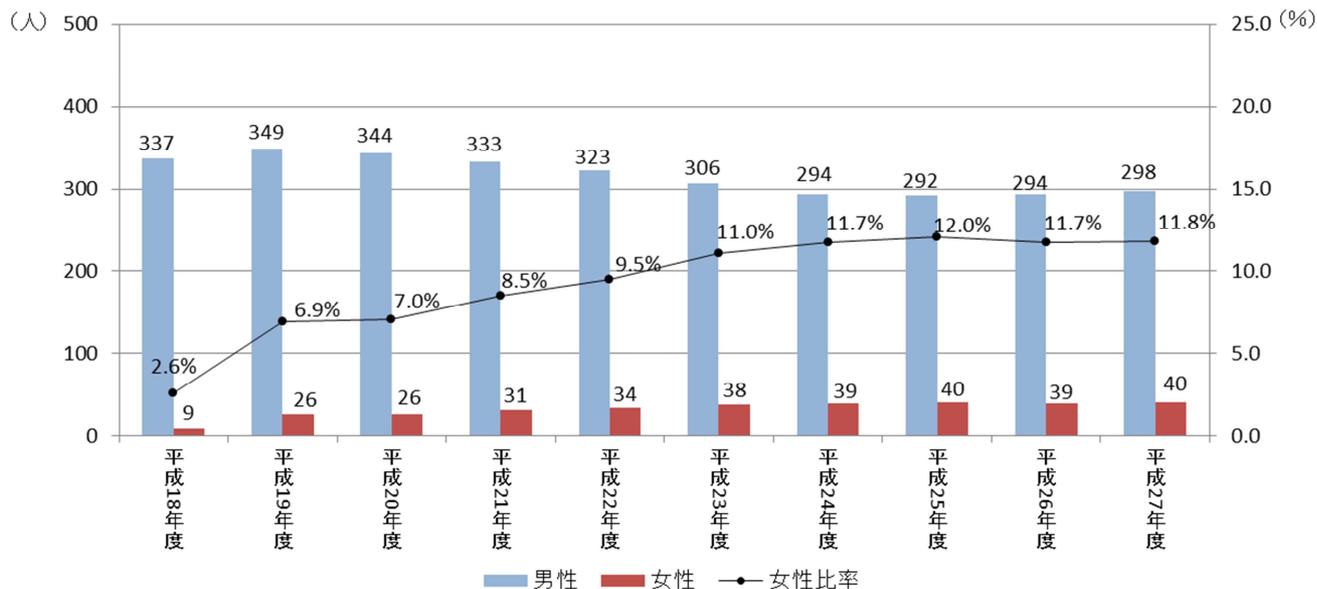
平成27年度の状況をみると、最も人数の多い事務職では、女性が29.1%と市役所全体の平均28.0%とほぼ同じ比率になっていますが、技師は4.0%、消防職は1.8%とかなり低い状況にあり、反対に、保健師等は84.7%、保育士・幼稚園教諭は97.4%と大部分が女性職員となっています。

(3) 管理職に占める女性職員の割合

[管理職の推移]

(単位：人)

	平成 18	平成19	平成20	平成21	平成22	平成23	平成24	平成25	平成26	平成27
管理職計	346	375	370	364	357	344	333	332	333	338
うち女性	9 (2.6%)	26 (6.9%)	26 (7.0%)	31 (8.5%)	34 (9.5%)	38 (11.0%)	39 (11.7%)	40 (12.0%)	39 (11.7%)	40 (11.8%)



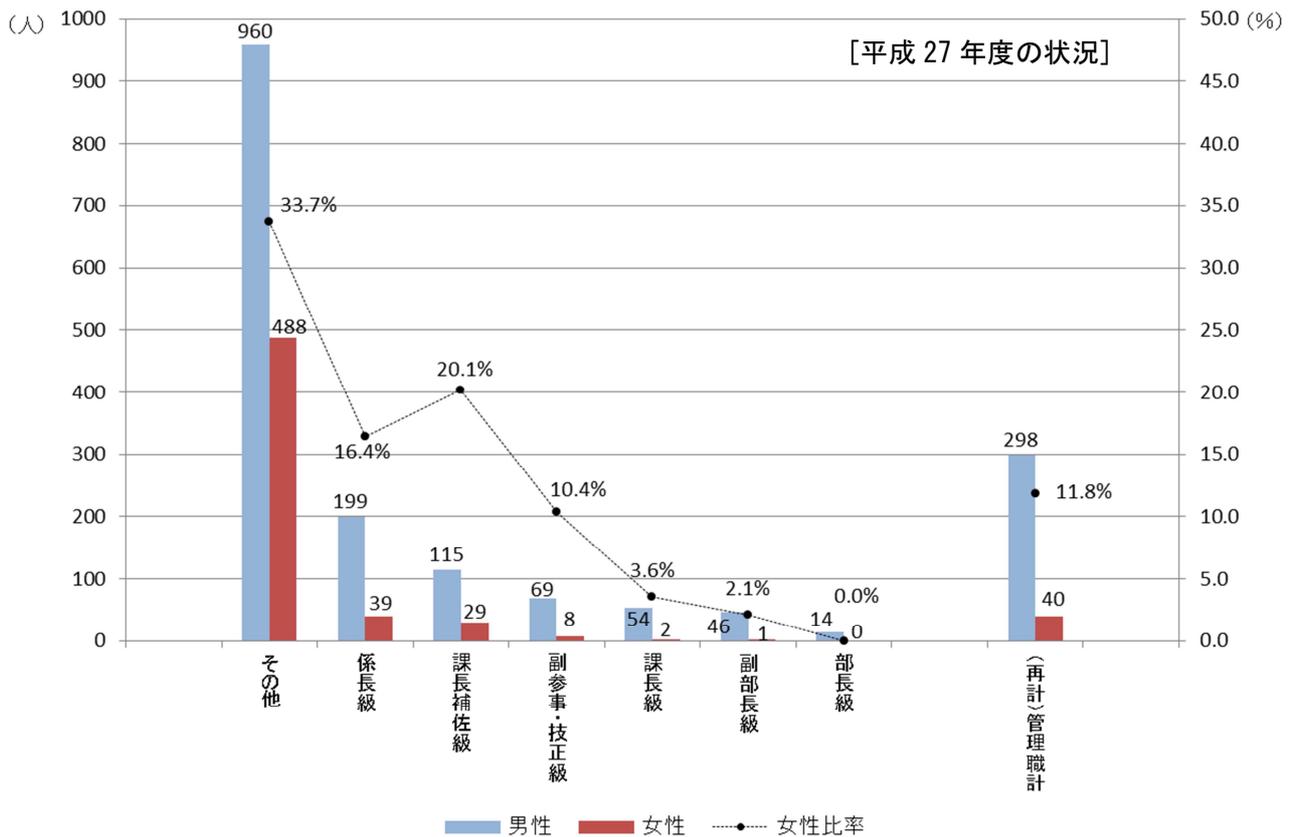
[役職段階ごとの推移]

(単位：人)

	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
部長級	15	13	13	13	14
うち女性	1 (6.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
副部長級	40	40	39	43	47
うち女性	2 (5.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (2.1%)
課長級	64	65	65	62	56
うち女性	0 (0.0%)	2 (3.1%)	2 (3.1%)	3 (4.8%)	2 (3.6%)
副参事・技正級	86	79	80	83	77
うち女性	3 (3.5%)	5 (6.3%)	5 (6.3%)	6 (7.2%)	8 (10.4%)
課長補佐級	139	136	135	132	144
うち女性	32 (23.0%)	32 (23.5%)	33 (24.4%)	30 (22.7%)	29 (20.1%)
係長級	234	242	239	236	238
うち女性	34 (14.5%)	37 (15.3%)	34 (14.2%)	38 (16.1%)	39 (16.4%)
その他	1,497	1,456	1,445	1,451	1,448
うち女性	504 (33.7%)	488 (33.5%)	487 (33.7%)	487 (33.6%)	488 (33.7%)
合計	2,075	2,031	2,016	2,020	2,024
うち女性	576 (27.8%)	564 (27.8%)	561 (27.8%)	564 (27.9%)	567 (28.0%)
(再計) 管理職計	344	333	332	333	338
うち女性	38 (11.0%)	39 (11.7%)	40 (12.0%)	39 (11.7%)	40 (11.8%)

※各年度 4月 1日現在の現員数

※管理職計＝課長補佐級～部長級の計



管理職における女性職員の割合は、10年前の平成18年度には2.6%でしたが、徐々に高まり、平成27年は11.8%となっています。しかし、ここ5年間を見るとあまり変化していません。

女性職員の割合は全体で約3割、また、管理職が増えてくる45～59歳でも約3割であり、職員数の割合と比べ女性管理職の割合はかなり低い状況にあります。

また、役職の段階別に見ると、上位の役職になるほど女性職員の割合が低くなっています。

(4) 採用試験受験者，採用者に占める女性職員の割合

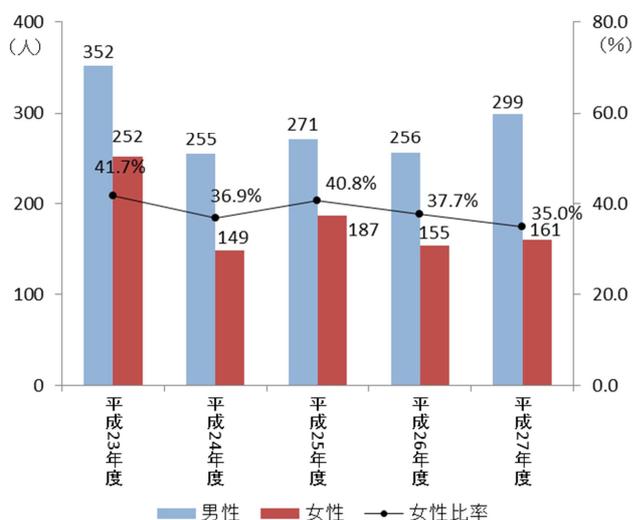
[全職種]

(単位：人)

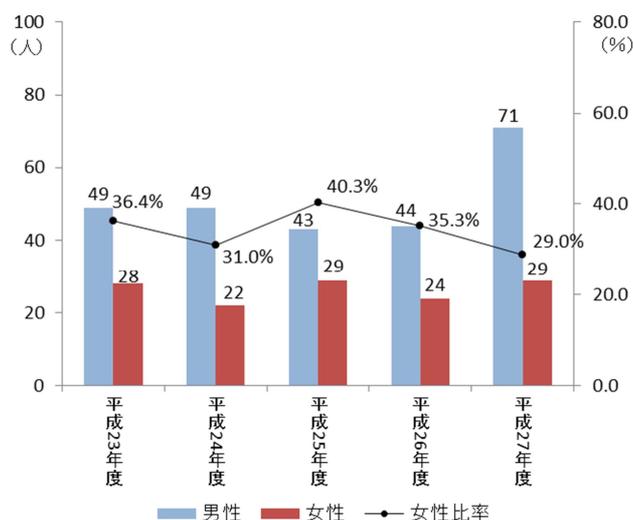
	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
採用試験受験者	604	404	458	411	460
うち女性	252(41.7%)	149(36.9%)	187(40.8%)	155(37.7%)	161(35.0%)
採用者	77	71	72	68	100
うち女性	28(36.4%)	22(31.0%)	29(40.3%)	24(35.3%)	29(29.0%)

※採用試験受験者＝1次試験受験者

[受験者数]



[採用者数]

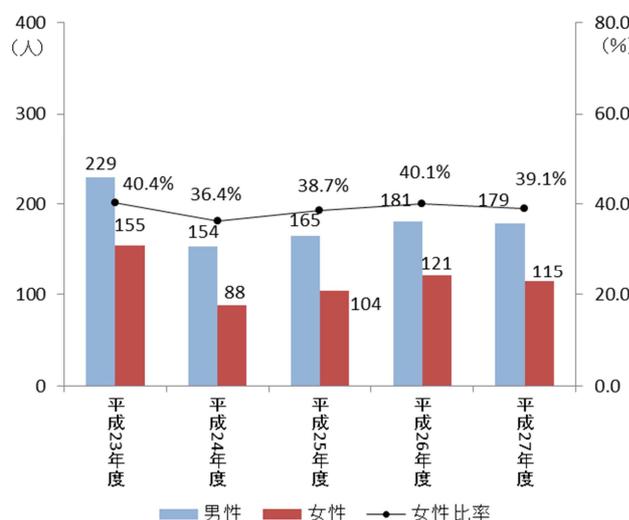


[上記のうち事務職]

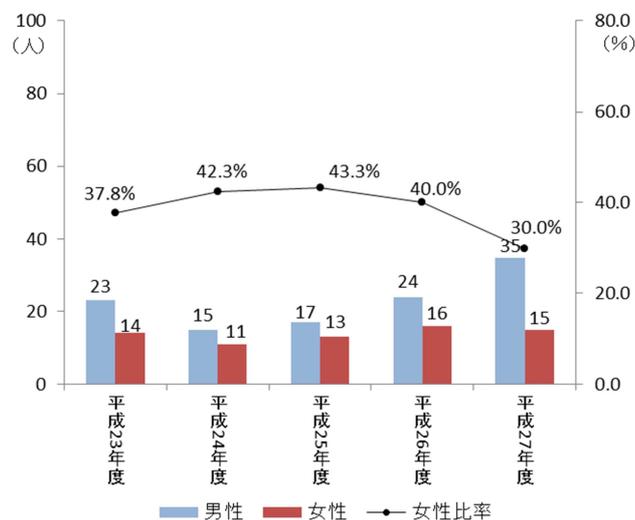
(単位：人)

	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
採用試験受験者	384	242	269	302	294
うち女性	155(40.4%)	88(36.4%)	104(38.7%)	121(40.1%)	115(39.1%)
採用者	37	26	30	40	50
うち女性	14(37.8%)	11(42.3%)	13(43.3%)	16(40.0%)	15(30.0%)

[受験者数]



[採用者数]



職員採用試験について直近の5年間を見ると、全職種では、女性の割合は受験者の35.0～41.7%、採用者の29.0～40.3%となっており、また、事務職のみでは、女性の割合は受験者の36.4～40.4%、採用者の30.0～43.3%となっており、いずれも男性に比べ低い状態です。

職種別の内訳を見ると、事務職等は女性が一定程度の割合を占めていますが、技師や消防職などは少なく、逆に保健師、保育士、幼稚園教諭ではほとんどが女性という状況です。

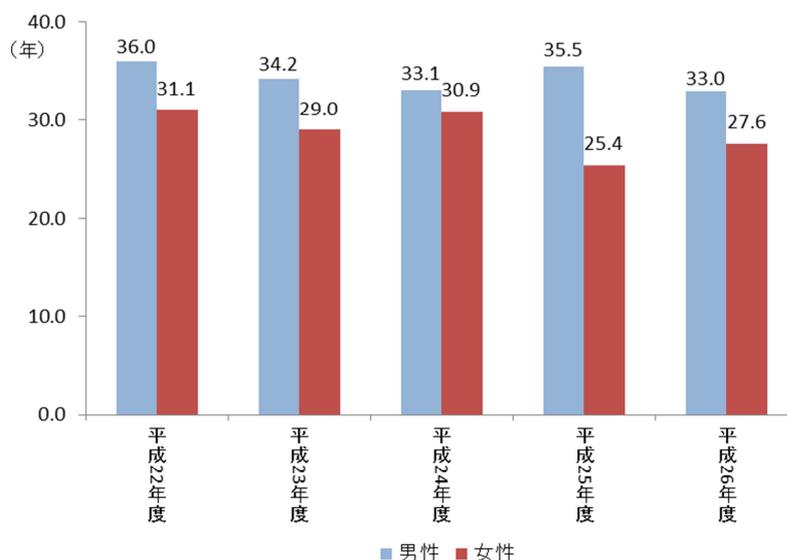
今後、様々な行政分野で女性活躍を推進していくためには、現状で採用が少ない専門職・資格職を含めて、優秀な女性職員を確保していく必要があります。

(5) 継続勤務年数の男女の差異

[各年度中の退職者の平均勤続年数]

(単位：年)

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
女性	31.1	29.0	30.9	25.4	27.6
男性	36.0	34.2	33.1	35.5	33.0
計	34.9	32.6	32.3	32.4	31.4



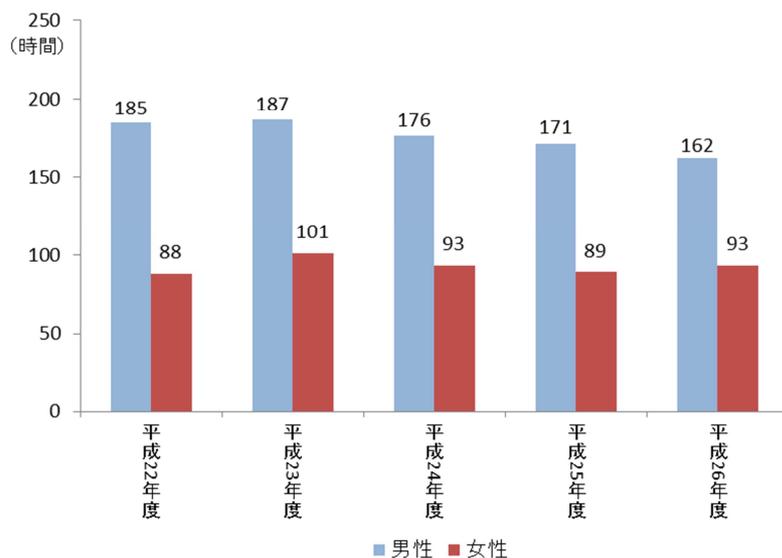
各年度中の退職者の平均勤続年数は、いずれの年度も男性職員のほうが女性職員より平均勤続年数がやや長くなっています。女性職員のほうが、定年前に普通退職したり、勸奨退職したりする者が多いことによるものと考えられます。

(6) 時間外勤務の状況

[年間の一人当たり平均時間外勤務]

(単位：時間／人)

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
女性	88	101	93	89	93
男性	185	187	176	171	162
計	161	165	155	150	144

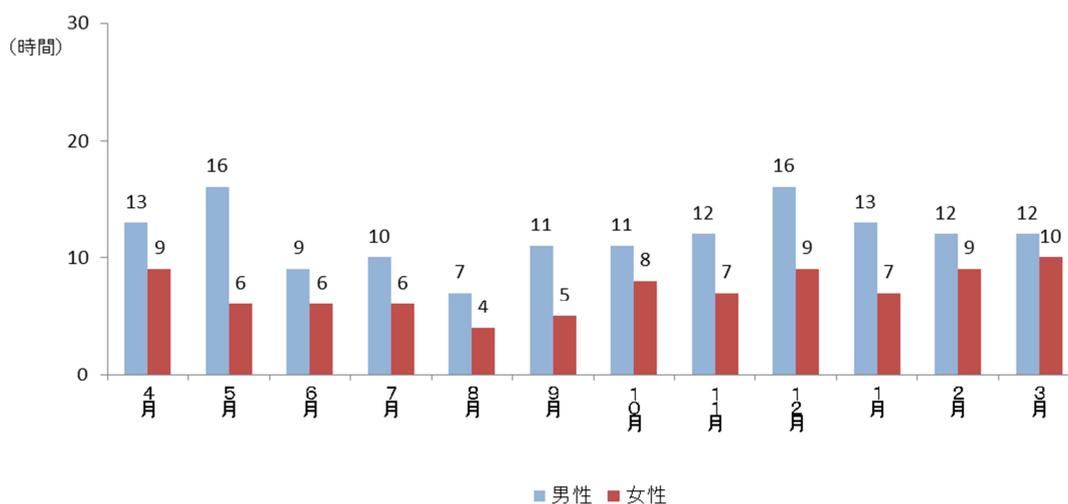


一人当たりの平均時間外勤務では、女性職員は男性職員の半分以下となっています。職場における職域や職務、家庭における家事や育児の負担などが性別により偏っていることなど、様々な要因が考えられます。

[一人当たりの各月ごとの平均時間外勤務（平成26年度）]

(単位：時間/人)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
女性	9	6	6	6	4	5	8	7	9	7	9	10
男性	13	16	10	12	8	13	12	14	18	16	12	13
計	12	13	9	10	7	11	11	12	16	13	12	12



時間外勤務を市全体でみると、年間を通じてそれほど大きな増減は見られません。

しかしながら、ここでのデータには表れていませんが、部署によっては、業務量の季節的な変動が大きいいため、それに応じて時間外勤務も増減するところがあります。

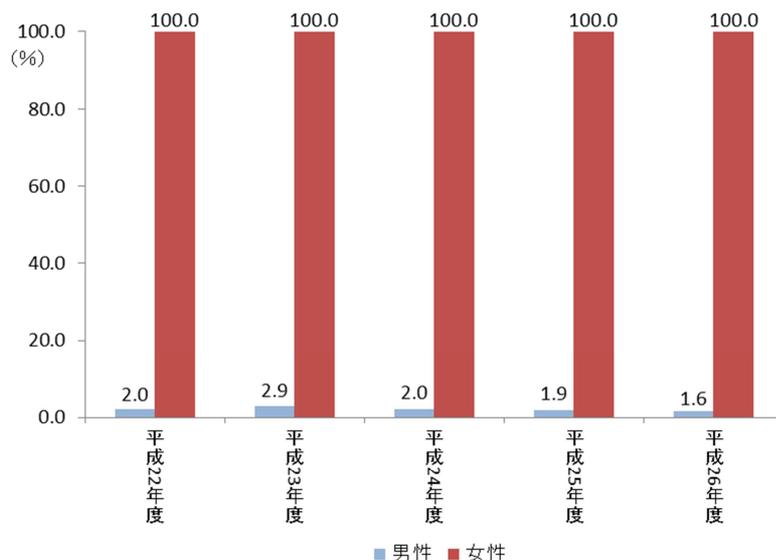
(7) 育児休業の取得状況

[育児休業取得率]

(単位：%)

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
女性	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
男性	2.0	2.9	2.0	1.9	1.6
計	23.4	21.2	23.4	23.2	23.5

※取得率＝取得者数／対象者数

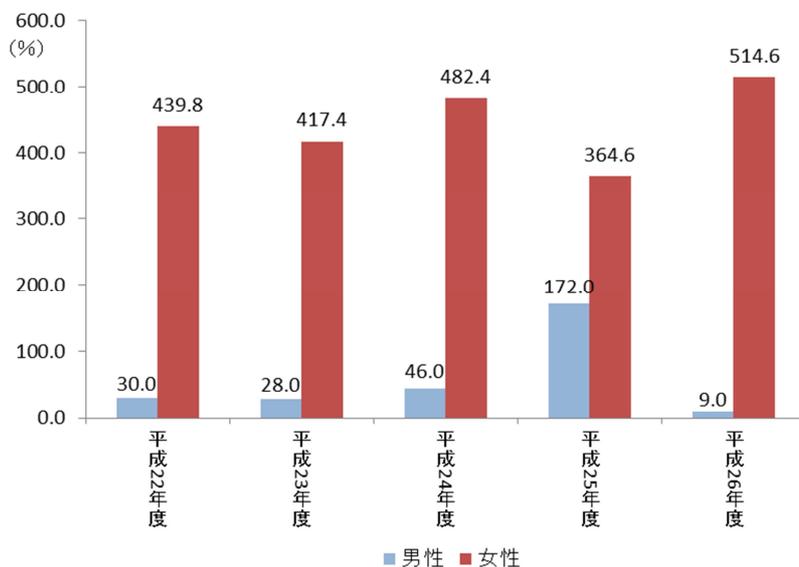


育児休業の取得率は、女性職員が100%なのに対し、男性は3%未満となっており、男女で非常に大きな差が生じています。

[育児休業平均取得期間]

(単位：日／人)

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
女性	439.8	417.4	482.4	364.6	514.6
男性	30.0	28.0	46.0	172.0	9.0
計	412.5	374.1	453.3	352.6	486.5



育児休業を取得した期間（日数）についても、男女で大きな差があります。

女性職員は1年以上の期間を取得しているのに対し、男性職員については、取得者自体が少ないため、年度によりバラつきがありますが、女性と比較して期間が短くなっています。

(8) 男性職員の配偶者出産休暇等の取得状況

[配偶者出産休暇]

(単位：％，日／人)

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
取得率	68.0	72.5	72.0	64.8	65.1
平均取得日数	1.9	1.7	2.0	1.8	1.9

[育児参加休暇]

(単位：％，日／人)

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
取得率	38.0	18.8	24.0	29.6	25.4
平均取得日数	3.7	3.6	3.2	3.8	2.9

男性職員の配偶者出産休暇とは、妻の出産に伴う入退院の付添い等を行う男性職員のための休暇です（2日）。取得率は6～7割となっています。

また、育児参加休暇とは、妻の産前産後期間中に、その出産する子ども又は当該子以外の小学校就学前の子どもを養育する男性職員のための休暇です（5日）。取得率は2～3割と低くなっています。

3 職員の意識調査の結果

本計画を策定するに当たり実施した職員アンケート調査の結果から、職員の意識は、以下のとおりとなっています。

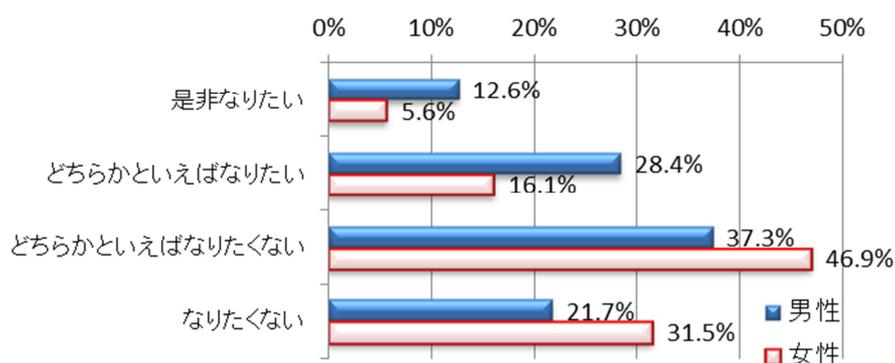
職員の昇任意欲については、男女ともに役職者になりたくないという意識の傾向が強く、男女差をみると、2倍程度の開きとなっていることから、特に女性職員の方が、その意識が強いと考えられます。

また、昇任を希望しない理由として、職員が、自分の能力不足への不安を感じているほか、重責のある職務にもかかわらず、その業務内容に対する魅力や給与面におけるメリットが感じられないと捉えており、特に、女性職員においては、男性職員に比べると「仕事と生活の両立ができなくなる」ことを不安に感じている傾向がみられます。

そのため、昇任に必要な能力の向上を図るなど、職員の育成に努めるほか、仕事と家庭生活の両立を図り、職員がその能力を十分発揮できる働きやすい職場環境づくりを進めることが重要であると考えます。

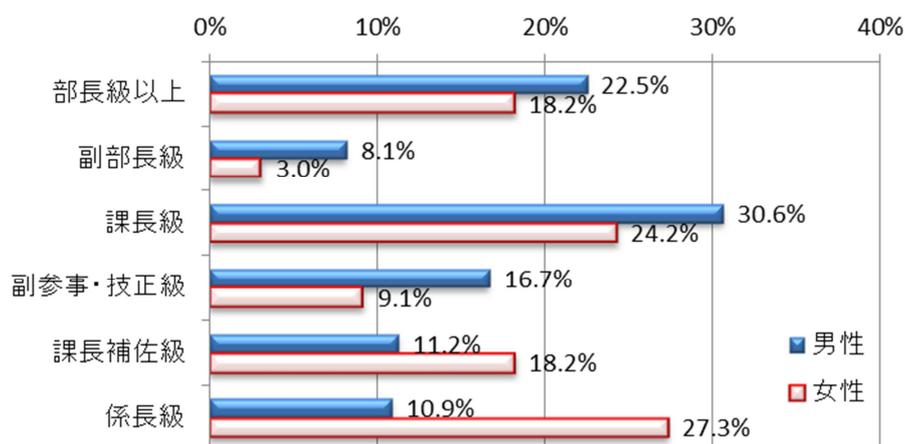
アンケート結果の主な内容は以下のとおりです。

■将来、役職者（係長以上）になりたいと思いますか。



- ・役職者になりたい（「是非になりたい」及び「どちらかといえばになりたい」）と答えた職員の割合は約4割。
- ・男女の比較では、男性職員が約4割、女性職員が約2割で、昇進意欲における男女の差が大きい。

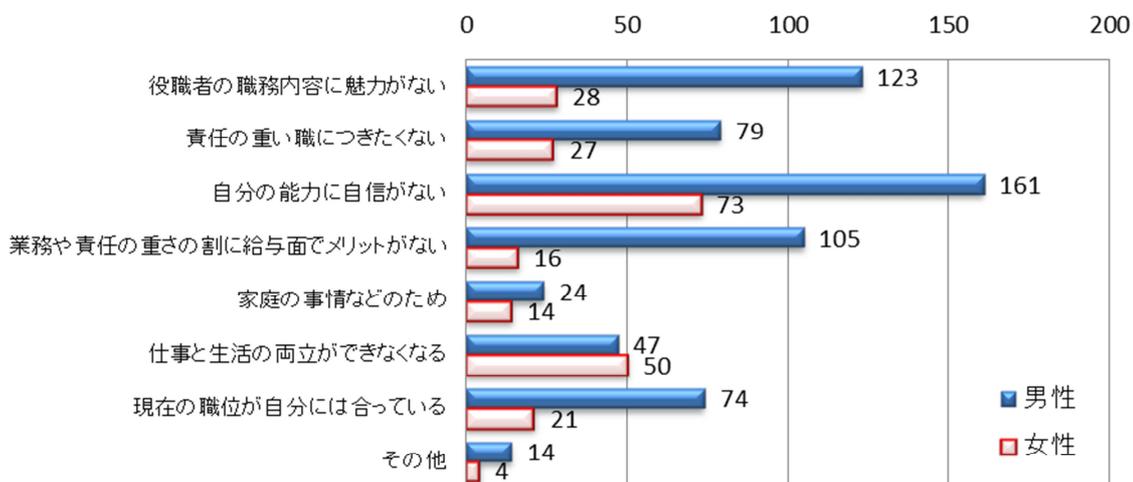
■（役職者になりたいと答えた方）どこまで昇進したいと思いますか。



- ・役職者になりたいと答えた職員の約6割が、「課長級以上」を希望している。
- ・女性職員については、男性職員と比較して「課長級以上」を希望する割合は低く、「課長補佐級」、「係長級」を希望する割合が高い。

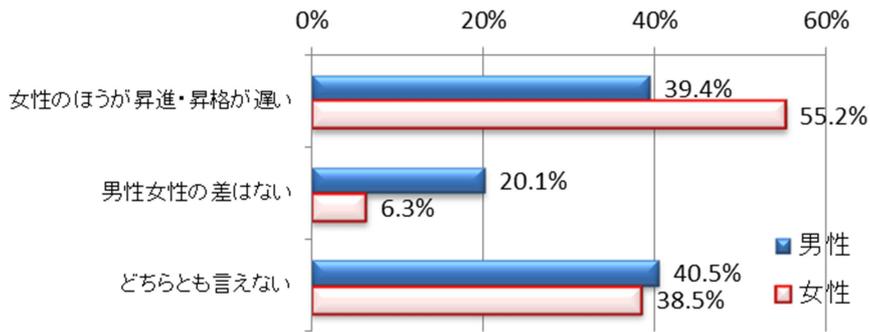
■（役職者になりたくないと答えた方）管理監督職になりたくない理由はなんですか。

【3つ以内で選択】



- ・「役職者になりたくない理由」としては、「自分の能力に自信がない」、「役職者の職務内容に魅力がない」が多い。
- ・男性職員と女性職員において、ほぼ同じ傾向の回答となっているが、特に女性職員においては、男性職員と比較して「仕事と生活の両立が難しい」との回答の割合が高い。

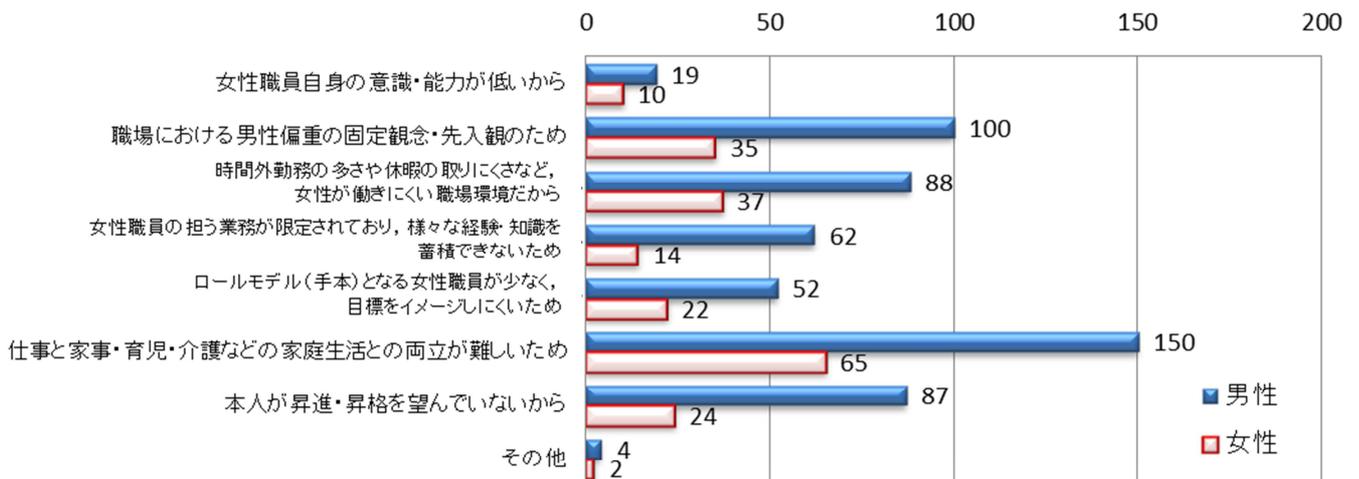
■男性と女性を比べて、女性のほうが昇進・昇格が遅いと思いますか。



- ・「男性と比べて女性のほうが昇進・昇格が遅いと思うか」について、職員の4割が「女性のほうが昇進・昇格が遅い」という意識を持っている。
- ・女性職員のほうが、男性職員よりも「女性のほうが昇進・昇格が遅い」との回答の割合が高い。

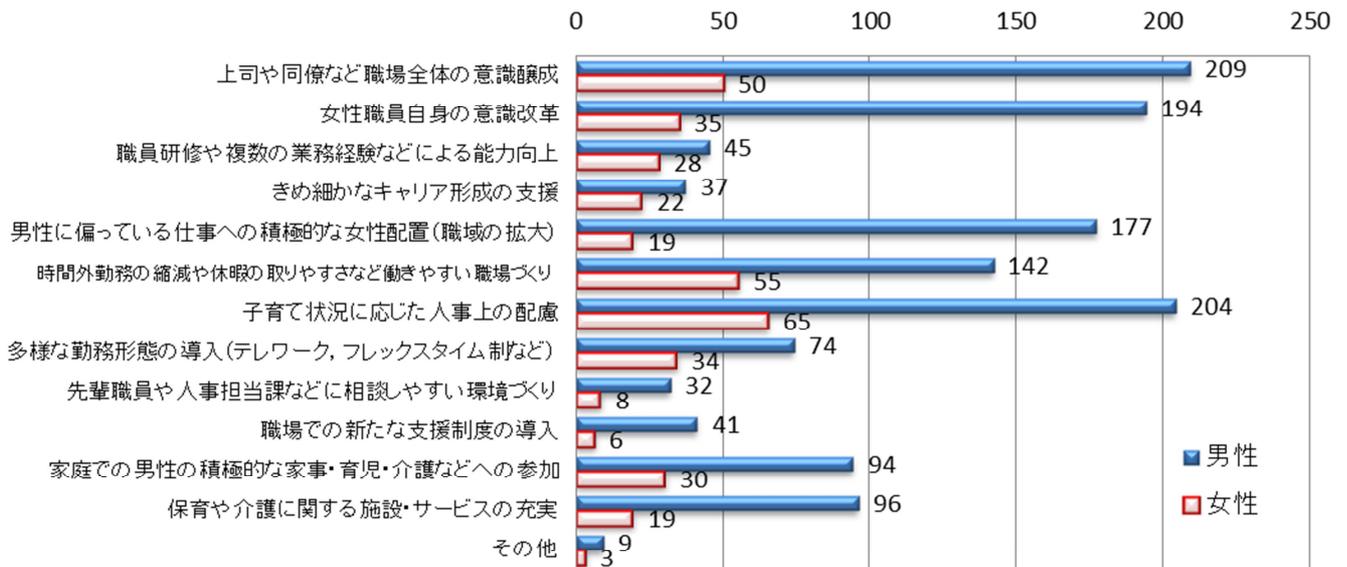
■（女性のほうが昇進・昇格が遅いと答えた方）遅いのはなぜだと思いますか。

【3つ以内で選択】



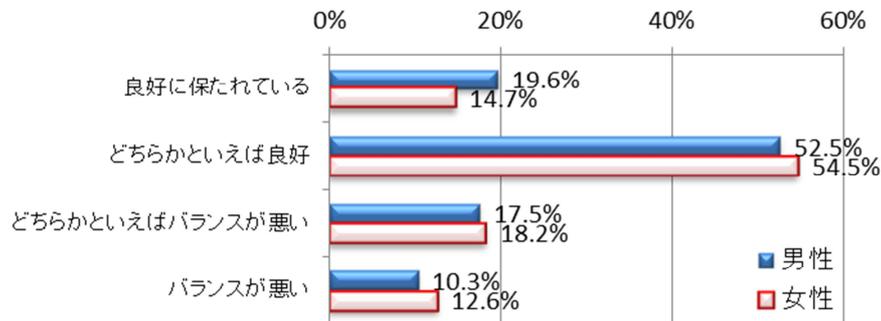
- ・「女性のほうが昇進・昇格が遅いのはなぜか」については、職員の約3割が「仕事と家庭生活との両立が難しいため」と答えている。

■女性職員の活躍を支援するために必要と思われる取組は何ですか。【3つ以内で選択】



- ・特に、女性職員においては、「子育て状況に応じた人事上の配慮」に次いで「時間外勤務の縮減や休暇の取りやすさなど働きやすい職場づくり」の回答が多くなっていることから、仕事と家庭生活の両立の支援の充実が必要と考えられる。

■あなたのワーク・ライフ・バランスは良好に保たれていると思いますか。



- ・職員の約7割が、「ワーク・ライフ・バランスは良好に保たれている」と回答している。

4 課題のまとめ

現状, 職員の意識		課題
(1) 職場全体の意識		
	職場における男性偏重の固定観念, 先入観	働き方や組織のあり方に関する職場全体の意識改革, 女性職員へのサポート意識の向上
(2) 女性職員自身の意識, 意欲		
	仕事と生活の両立に対する不安	不安の軽減に向けた制度や環境づくり, 人的・心理的な支援
	女性職員自身が管理職への登用をあまり望んでいない	女性活躍の必要性についての意識啓発, 仕事のやりがいのアピール, 意欲喚起
	リーダーシップ・決断力など管理職等として求められる能力や, 責任が重くなることに対する不安	管理職等として必要な能力向上に向けた育成, 経験の蓄積
(3) 計画的な人材育成と登用の促進		
	出産や育児などに影響されやすい女性職員のキャリア	ライフイベント前の早期のキャリア意識の醸成
	性別による固定的な役割分担意識による育成機会, 業務経験の差	男女平等の育成機会や, 職域の拡大等による多様な業務機会の付与による人材育成
	育児休業等のキャリアの中断による男女の業務経験の差	女性職員のライフステージの段階に応じた計画的な人材育成
	低い女性管理職の登用率	目標を設定した計画的な登用促進
	活力ある組織づくりに向けた意欲ある女性職員の確保	採用における女性の応募拡大へ向けた広報
(4) 仕事と生活の両立に向けた職場環境づくり		
	長時間勤務を前提とした働き方	効率化・省力化を念頭に置いた業務執行, 時間外勤務の縮減, 年次休暇の取得促進
	女性に偏る育児や介護等の負担	男性の育児等への参画促進, 働く時間や場所など勤務形態の柔軟化
	両立支援のための各種制度の周知不足	情報提供方法の見直し, 機会の拡充
	利用されにくい両立支援制度	休暇等が取得しやすい雰囲気づくり, 利用促進のための制度見直しの検討

Ⅲ 計画の基本的な考え方

1 目指す姿

女性が輝き すべての職員がいきいきと働ける職場づくりを目指して

女性が働きやすい職場は、男性を含め、多様なライフスタイルを持つすべての職員にとって働きやすい職場です。また、女性職員がその持てる力を十分に発揮することにより、組織の活力が高まり、多様な視点や新たな発想を生かすことで各種施策に厚み加わって、市役所全体の政策能力の向上につながります。

仕事と家庭生活の両立を組織で支え合う職場風土を醸成し、女性職員のキャリア形成を支援することで、女性職員が持てる能力を最大限に発揮して、すべての職員がいきいきと働ける職場づくりを目指します。

2 基本方針

(1) 政策形成過程における女性職員の参画拡大

女性の視点による新たな発想や価値観を政策に反映し、市民サービスの向上につなげられるよう、行政のあらゆる分野において、政策の企画立案から意思決定過程まで、女性職員が参画する機会の拡充を図ります。

(2) すべての職員がいきいきと働くことができる職場環境づくり

男女を問わず働き方の改革を進め、すべての職員がワーク・ライフ・バランスを確保しながら、意欲的に仕事に取り組むことができる職場環境づくりに努めます。

3 施策の体系

目指す姿

基本的施策

主な取組み

女性が輝き
すべての職員がいきいきと働ける職場づくり

女性職員の採用の拡大

市の仕事の魅力や女性職員の活躍等のPRによる職員募集の充実

採用における意欲と能力のある女性職員の確保

職員採用手法の多様化

職域拡大・計画的育成と
キャリア形成支援

人事配置や課内の業務分担における女性職員の職域の拡大

職員研修やジョブローテーションによる計画的な人材育成

キャリア形成の支援

女性職員相互のネットワーク形成

意欲と能力ある女性職員の
積極的登用

成績主義の原則に基づいた公正な登用

女性の人材プールの確実な形成

管理職への女性の登用拡大

時間外勤務の縮減等の
男女双方の働き方改革

時間外勤務の縮減

効率的な業務運営のための仕事改革・働き方改革

働く場所と時間の柔軟化

ワーク・ライフ・バランス
を実現する職場環境の整備

管理監督者をはじめとする職場全体の意識啓発

両立支援制度の活用促進

職員の状況に応じたきめ細やかな対応や配慮

Ⅳ 施策の展開

1 女性職員の採用の拡大

(1) 施策の基本的方向性

職員採用に当たっては、活躍する女性職員の姿などをPRするなど、本市が女性がやりがいを持って働くことができる魅力ある職場づくりを推進していることを積極的に発信し、採用試験の女性受験者を増大させ、意欲ある女性職員の採用を拡大できるよう努めます。

(2) 主な取組み

●市の仕事の魅力や女性職員の活躍等のPRによる職員募集の充実

多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、市報やホームページによる職員募集において、その内容の充実や手法の多様化を図るとともに、学生を対象とした採用説明会等を活用し、水戸市職員を志望する女性受験者の増大を図ります。

●採用における意欲と能力の高い女性職員の確保

職員採用に当たっては、引き続き、性別にかかわらず公正な採用を行い、能力と意欲ある女性職員を確保して、女性職員が活躍できる組織の実現に向けた基盤づくりに努めます。

●職員採用手法の多様化

多様な人材の確保やバランスのとれた職員構成の観点から、民間経験者等の中途採用の拡大を検討します。また、育児や介護等を理由に中途退職した職員の職務経験や専門知識を再度活用するため、実務経験を考慮した再採用の方法等について検討を進めます。

(3) 目標指標

女性職員が活躍する組織づくりの基礎として、意欲と能力ある女性職員を確保するため、採用者数における女性の割合を向上させます。

女性採用者の増加はすべての職種について必要ですが、現状では、その年度の募集職種により女性割合の変動が大きいため、数値目標としては、事務職について、平成23年度から平成27年度の5カ年平均が38.6%であることを踏まえ、これを45%まで高めることを目標とします。

事務職の女性採用者数の割合

平成23～27年度平均 38.6% → 平成32年度 45%

2 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援

(1) 施策の基本的方向性

しっかりとした将来的な目標を持ってキャリア・アップができるよう、職域の拡大等により多様な職務を経験しながら、職員一人一人の適性に合った能力開発を図るとともに、女性職員相互のネットワーク形成を促進するなど、中長期的な視点に立って女性職員のキャリア形成を支援し、意欲の向上を図ります。

(2) 主な取組み

● 人事配置や課内の業務分担における女性職員の職域の拡大

性別による固定的な役割意識を背景に、女性職員が特定部署に偏ったり、担当業務が固定化したりして、業務を通じた育成機会が男女に均等に与えられてこなかったこれまでの状況を改善し、女性の配置が少なかった業務やポストへ積極的に女性を配置し、女性職員が多様な業務経験や幅広い知識・技術が得られるよう努めます。

● 職員研修やジョブローテーションによる計画的な人材育成

女性が活躍できる組織づくりに向け、管理監督者の意識改革を図り、男女の区別なく適性を踏まえた育成・指導を進めます。また、職員研修を各階層において計画的に実施し、政策形成能力やマネジメント能力など、キャリア・アップのための能力育成を図ります。

なお、キャリア形成に当たっては、その重要な時期に結婚や出産などのライフイベントが重なることが多いため、採用後の早い段階から幅広いキャリアを身につけることができるよう、ジョブローテーションによる複数部署での業務経験の付与や、仕事のやりがいや将来へ向けた意欲の喚起を図ります。

● キャリア形成のための管理職や職員研修による支援

結婚や出産などのライフイベントに影響を受けやすい女性職員のキャリア形成支援に向け、仕事と生活との両立や昇任への不安を解消させるため、上司と部下のコミュニケーションの円滑化を図り、キャリア形成のためのきめ細やかな適切な支援を行うよう管理監督者の意識醸成を図ります。また、キャリア・アップ研修の充実を図り、育児休業などの取得後もモチベーションを維持して職場復帰ができるよう、早期のキャリア意識の醸成に努めます。

● 女性職員相互のネットワーク形成

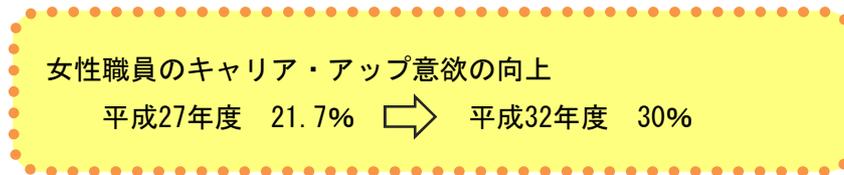
女性職員の視野の拡大や不安・悩みの軽減、モチベーションの向上につながるよう、階層や職種を越えて様々な立場で先輩職員との意見交換を行う機会を設けるなど、女性職員が相互に交流しサポートしあえるネットワークの形成を促進します。

出産・育児、仕事と生活の両立に当たっては、職員が気軽に情報交換や相談ができることが必要であり、また、身近にロール・モデルとなる先輩職員がいることは、自らの将来

をイメージするのに重要であることから、先輩職員を身近に感じることのできる機会の創出に努めます。

(3) 目標指標

女性職員の活躍を推進していくには、その前提として女性職員自身のキャリア・アップ意欲が十分醸成されている必要があります。アンケート調査によるキャリア・アップ意欲を、現在の21.7%を30%まで向上させることを目標とします。



3 意欲と能力ある女性職員の積極的登用

(1) 施策の方向性

現在、女性職員の割合が28.0%なのに対し、女性管理職の割合は11.8%となっています。

男女を問わず全ての職員が、その能力を最大限発揮できるよう、適材適所の人事配置を基本に、意欲と能力ある女性職員の積極的な登用に努めます。

(2) 主な取組み

● 性別にとらわれない能力と適性に応じた人事配置と登用

性別にかかわらず、能力・実績主義の原則に基づく登用と適材適所の職員配置を行い、女性職員がその能力を十分に発揮できるよう努めます。

人事評価制度の運用に当たっては、業務目標の設定とその達成へ向けた指導などを通じて人材育成を図るとともに、性別にかかわらず公平公正な評価を行い、評価結果を昇任・昇格等に活用していきます。

● 女性の人材プールの確実な形成

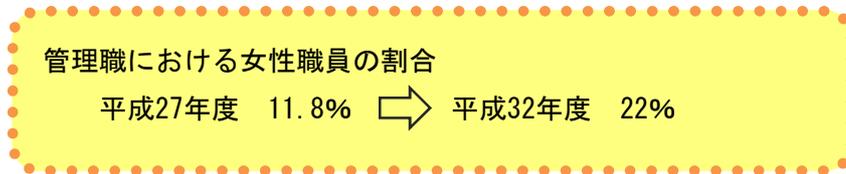
現時点においても、係長級の女性職員の割合は16.4%と管理職と比較して高いことから、係長級の女性職員の能力発揮のための環境づくりが、将来的な女性管理職の増加へとつながるものと考えられます。

組織の最小単位である係の責任者としての経験が、将来、管理職として必要な組織の管理運営のためのスキル習得につながることから、女性職員を係長等へ積極的に登用し、管理職への登用に向けた人材の裾野を拡大します。

(3) 目標指標

国においては、2020（平成32）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ます。

本市においては、全体の女性職員の割合や、職種、年齢構成などを踏まえ、段階的に女性管理職の割合を高めていくこととし、現状の約2倍となる22%を目標とします。



※男女平等参画基本計画（第2次）では管理職における女性職員の割合を平成31年度までに20%にすることを目標としている。

4 時間外勤務の縮減等の男女双方の働き方改革

(1) 施策の方向性

男女がともに活躍できる職場環境づくりのためには、すべての活動の基盤となる生活時間の確保が基本となります。また、女性職員が管理監督者を積極的に目指すようになるには、仕事と生活を両立させたロールモデルとなるような管理監督者の姿を示す必要もあります。

長時間労働よりも短時間で効率的に成果を出すことを評価するような組織風土を醸成し、固定観念にとらわれず柔軟な発想で効率的に業務運営を進めるなど、組織全体で働き方についての意識の転換を図ります。

(2) 主な取組み

● 時間外勤務の縮減

時間外勤務については、これまでも「ノー残業デー」の実施や、3歳未満の子どもを持つ職員の時間外勤務の制限、小学校就学前の子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限などを行ってきたところです。

今後も、「時間外勤務の縮減の基本方針」に則り、事前命令を徹底し、年間を通じた計画的な執行に努め、その縮減を図ります。

● 効率的な業務運営のための仕事改革・働き方改革

女性のさらなる活躍推進のためには、業務の進め方や働き方を見直し、組織の生産性・効率性の向上について管理職自らが高い意識を持つことが重要です。様々な機会を捉えて継続的に管理職の意識醸成やマネジメント能力の向上に努めます。

組織全体として、会議や各種調査、資料作成など様々な業務のあり方や必要性について、前例にとらわれず常に改善意識を持つとともに、日頃から職員同士が業務情報の共有化や

連携を図るなど、柔軟にサポートしあえる体制づくりに努めます。

●働く場所と時間の柔軟化

育児や介護など、様々な状況に対応しながら職務に専念するためには、働く場所や時間を柔軟化することが有効な手段のひとつとされています。これまでも育児短時間勤務制度等を導入してきましたが、将来的な課題として、育児や介護等で時間的制約のある職員の仕事と生活の両立を支えるため、テレワークやフレックスタイム制などの柔軟な勤務体制等について、先進事例等を参考に検討を進めます。

(3) 目標指標

組織風土や職員全体の意識の改革を数値で表すことは難しい面がありますが、様々な取り組みの結果として表れる一つの指標として、時間外勤務の縮減を目標指標とし、一人当たり平均の時間外勤務の時間数を、平成32年度までに12%削減することを目標とします。

時間外勤務の縮減

平成26年度 144時間/人 ⇨ 平成32年度 126時間/人 (12%削減)

※水戸市行財政改革プラン2016では、平成31年度までに10%削減を目標としている。

5 ワーク・ライフ・バランスを実現する職場環境の整備

(1) 施策の方向性

職員が、それぞれの状況に応じたワーク・ライフ・バランスを実現し、やりがいを持って働けるよう、職員相互のサポート意識の向上や休暇等を取得しやすい雰囲気づくりに努め、両立支援制度等の活用を促進し、仕事と生活がともに充実した好循環が生まれるよう取り組みます。

(2) 主な取り組み

●管理監督者をはじめとする職場全体の意識啓発

ワーク・ライフ・バランスの啓発に向けた職員研修や取組事例の情報発信等を行うなど、職員の意識の醸成に取り組みます。

休暇等の取得を促進するため、仕事と生活の両立に対する理解を深め、職員が互いにサポートし合い、休暇等を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

また、人事評価においても、効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けた取り組み等を適切に評価に反映することとします。

● 両立支援制度の活用促進

出産や子育て、親の介護の問題など、時間的な制約を持ちながら業務に携わる職員が増える中、生活との両立を図りながら業務を継続できるよう、様々な支援制度の活用を促進するとともに、職員が互いに協力し支え合える環境づくりに取り組みます。

特に、男性職員については、育児休業等の制度の利用率が低い状況にありますが、社会全体で女性活躍を推進するためにも、また、男性職員の子育て等への参画が各職場におけるワーク・ライフ・バランスの意識を高める良いきっかけとなることから、制度の利用促進を図ります。

なお、各種制度については、その制度の存在について知らなかったため利用しなかった職員も多いため、積極的に制度の周知を図ります。また、できるだけ職員が活用しやすい制度となるよう、職員ニーズを十分に把握しながら、制度内容やその運用の改善について継続的に検討していきます。

● 職員の状況に応じたきめ細やかな対応や配慮

育児や介護のために休業中の職員が職場から離れていることに対する不安を感じず、また、モチベーションを維持できるよう、休業中の職員に対して職場から適時適切に業務情報の提供等を行います。

また、休業等からのスムーズな復帰を支援するため、業務分担についての配慮や職場内でのサポートに努めます。

(3) 目標指標

職員一人ひとりのライフステージの各段階において、仕事と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することとし、その達成度を表すものとして、アンケート調査において、ワーク・ライフ・バランスが良好に保たれていると感じる職員の割合を、現在の71.5%から85%にすることを目標とします。

ワーク・ライフ・バランスが良好に保たれていると感じる職員の割合

平成27年度 71.5% → 平成32年度 85%

また、社会全体で女性の活躍を推進するため、男性の子育て等への参画は重要であることから、男性職員の育児休業取得率を、現在の1.6%から13%にすることを目標とします。

男性職員の育児休業取得率

平成27年度 1.6% → 平成32年度 13%

※水戸市職員次世代育成支援行動計画（第3次）においても、同様に平成32年度までに13%にすることを目標としている。