

1. 件名（情報）・題名 八千代市職員・女性活躍推進プロジェクト（仮称）を発足
2. 内容（目的・日時・場所・特徴など） 女性、ひいてはさまざまな立場において職業生活を送っている全ての職員にとって働きやすい職場・八千代市役所を実現するため、職員によるプロジェクトチームを立ち上げることとなりました。 このプロジェクトは正式な会議体の形によらず、職員全体から忌憚のない意見を集めるため、女性職員の活躍推進の事務を所掌する職員課が、事務局としてプロジェクトの実施を補佐します。女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として、令和2年度に第2期計画の策定が予定されている「八千代市女性職員の活躍推進プラン」への意見提示をすることと、多角的な目線で職員の職業生活を改善するための市長提案をすることを目標としています。
3. 過去・現在及び今後の展開 令和2年7月13日に、公募等により、性別・年齢・所属部局・補職・家庭環境等が様々な10名がプロジェクトメンバーとして指名されました。今年度中に6回程度のプロジェクト会議開催・勉強会や座談会への出席等を経ながら実施していく予定です。
4. 添付資料（要綱・名簿・写真等） 八千代市女性活躍推進プラン 第1期計画
5. 主催・共催者名 八千代市
6. 問い合わせ先（住所・電話・担当課等） 総務部職員課人事研修班 047-483-1151 内線 2351

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画

八千代市女性職員の 活躍推進プラン

【第1期計画】

～みんなが輝く職場づくりを目指して～

平成 28 年 3 月

八 千 代 市 長
八 千 代 市 議 会 議 長
八千代市選挙管理委員会
八千代市代表監査委員
八千代市農業委員会
八千代市教育委員会
八千代市消防本部
八千代市事業管理者

計画策定の背景及び目的

少子高齢化の進展に伴い、我が国の人口は平成 21 年をピークに 6 年連続で減少し、今後も減少する見通しが示され、将来の労働力不足が懸念されている。

我が国における女性の就業率は着実に上昇してきているが、就業を希望しながらも育児・介護等を理由に働いていない女性は約 300 万人に上る。さらに、第一子出産を機に約 6 割の女性が離職するなど出産・育児を理由に離職する女性は依然として多い。

また、管理的立場にある女性の割合は、近年緩やかな上昇傾向にあるものの、諸外国と比べて低い水準であり、働く場面において女性の力が十分に発揮できているとは言えない状況にある。

女性は最大の潜在力であり、就労を希望する女性が希望に応じた働き方で、個性と能力を十分に発揮できる社会を実現することが緊急な課題である。また、女性の活躍推進のためには、男性の働き方や暮らし方の見直しが欠かせない。

このような状況を踏まえ、平成 27 年 8 月女性の活躍推進の取組みを着実に前進させるために、女性の採用、育成、登用等に関する行動計画の策定を事業主に義務付ける「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。）」が制定された。

本市においても、限りある財源や人員体制の中、組織力を維持・向上させるためには、職員一人ひとりが性別に関係なく、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企画・実行していく必要がある。女性職員の活躍を推進することで、男女を問わず働き方改革につなげていくために、本行動計画を策定し実効性のある取組みを実施する。

計画期間

女性活躍推進法は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 38 年 3 月 31 日までの 10 年間の時限立法であり、本計画の期間は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間の第 1 期とし、概ね 3 年ごとに見直しを行うこととする。

平成 28年度	29	30	31	32	33	34	35	36	37
H28.4.1									H38.3.31
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律									
八千代市女性職員の活躍推進プラン 【第1期計画】 (平成 28 年度～32 年度)					八千代市女性職員の活躍推進プラン 【第2期計画】 (平成 33 年度～37 年度)				

計画の対象者

一般職に属するすべての職員

計画の推進体制

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、女性活躍推進法に係る八千代市特定事業主行動計画策定・推進委員会（以下「委員会」という。）を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議・検討を行っていくものとする。

人事担当課	計画の公表及び周知
	計画に基づく措置の実施状況の公表
	女性の職業選択に資する情報の公表
人事担当課ほか各担当課	計画に基づく施策の実施
人事担当課及び委員会	計画の策定・変更、取組みの実施状況・目標の達成状況の点検及び評価
委員会	計画推進のための具体的取組事項等の提案

女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性活躍推進法第15条第3項及び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の策定等に係る内閣府令第2条の規定に基づき、委員会において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次に掲げる指標に関して数値目標を設定する。

項目	現状	成果目標(期限)
職員採用試験からの採用者に占める女性の割合	33.3% (平成27年4月1日)	40% (平成32年度)
管理職に占める女性の割合	25.2% (平成27年4月1日)	30% (平成32年度)
男性職員の育児休業取得率	6.8% (平成24~26年度平均)	10% (平成32年度)
配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率	両休暇取得者 9.1% (平成26年度)	両休暇取得者 50% (平成32年度)

具体的な取組み内容及び実施時期

前記で掲げた数値目標の達成，その他女性職員の活躍推進及び仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に向けて，委員会において課題分析を行った結果，次に掲げる取組みを実施する。

なお，当該取組みは，本計画期間終了時までを実施時期とする。

項目1	職員採用試験における女性志望者の拡大
内容	大学等における女性職員による採用説明会の実施や，採用試験情報を発信する際に，女性職員の活躍をホームページ等で紹介するなど積極的にPRを行う。
取組主体	職員課，消防総務課
対象	—

項目2	女性管理職の育成
内容	キャリア形成支援のため，管理職に必要なマネジメント能力や仕事と生活の調和の推進等に関する研修に積極的に派遣するなど，女性職員の意欲向上を図る。
取組主体	職員課
対象	女性職員

項目3	早期からのキャリア形成の意識付け
内容	階層別研修において，経験したい部門や業務，身に付けたい能力・技術等について，結婚や子育て等のライフイベントも含めたキャリアプランを作成することで，主体的にキャリア形成をする意識付けを行う。
取組主体	職員課
対象	主任級以下の職員

項目4	職域の拡大によるキャリアアップ支援
内 容	<p>これまで女性職員の配置が少なかった部署やポストにも、その適正を見極めながら広く配置するなど、多種多様な経験ができるような機会を設ける。</p> <p>所属長は、業務の経験を通じた育成の必要性を理解し、女性職員に機会を提供することで、さらなる能力開発や職域拡大を図る。</p>
取組主体	職員課，消防総務課，全所属長
対 象	女性職員

項目5	メンター制度の検討
内 容	<p>仕事と子育ての両立に悩む職員の不安を解消し、キャリア形成の具体的なイメージづくりを図るため、経験のある先輩職員と後輩職員が交流できる仕組みについて検討する。</p>
取組主体	職員課
対 象	出産・育児等を行う職員

項目6	女性職員のネットワークの構築
内 容	<p>先輩職員との意見交換を行い、直接体験談や仕事への取組み姿勢などを聴く機会を通して、女性職員同士のコミュニケーションを図る場をつくる。</p>
取組主体	職員課，男女共同参画課
対 象	女性職員

項目7	時間外勤務の縮減に向けた取組みの実施
内 容	<p>時間外勤務の縮減に関する指針の周知徹底や、ノー残業デーの館内放送等による注意喚起を図るとともに、積極的に週休日の振替及び代休制度の利用を促進する。</p>
取組主体	職員課，全所属長
対 象	全職員

項目8	子育てや介護をしながら活躍できる環境づくり
内容	子育てや介護を行う職員が取得できる特別休暇や各種休業制度について周知徹底するとともに、所属長や職場全体の意識改革と休暇等を取得しやすい雰囲気づくりに努める。
取組主体	職員課，全所属長
対象	子育て・介護を行う職員

項目9	育児休業からの復帰を円滑にするための支援
内容	休業中の職員が円滑に職場復帰できるように作成した「子育て支援チェックリスト」等の利用促進を図る。 また、上司や同僚職員等と業務や育児の状況等について相互に連絡を取り合ったり、必要な資料を送付したりするなど、育児休業を取得した職員が円滑に職場復帰できるよう努める。
取組主体	職員課，所属職員
対象	育児休業中の職員

項目10	男性職員の子育て目的の休暇の取得促進
内容	男女が共に仕事と家庭の両立ができる環境を整えるため、子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得について周知を徹底し休暇の取得を促す。 また、職員が積極的に子育てに参加できるよう職場内における協力体制の整備に努める。
取組主体	職員課，全所属長
対象	子育てを行う男性職員

項目11	子育てに係る休暇スケジュールシートの作成
内 容	子の出生・育児に関して、職員が利用できる両立支援制度をまとめた、子育てに係る休暇スケジュールシートを作成するとともに、所属職員に対し理解・協力を促す。
取組主体	職員課，全所属長
対 象	子育てを行う職員

項目12	ハラスメント防止に向けた取組みの実施
内 容	職場のハラスメントを防止するためにアンケート調査を定期的を実施し実情を把握するとともに、ハラスメントに関する苦情相談窓口について周知徹底する。
取組主体	職員課
対 象	全職員

項目13	職員アンケートの実施
内 容	職員の配置，育成，評価，昇任及び性別による固定的な役割分担，その他の職場風土等に関する意識・実情を的確に把握し，今後の計画の具体的取組みに反映するため，定期的に職員アンケートを実施する。
取組主体	職員課
対 象	全職員