

**新たな「明石市特定事業主行動計画」概要版
～ 女性活躍推進・次世代育成支援 ～**

1 新たな「明石市特定事業主行動計画」策定の背景

- (1) 「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）」の制定（10年間の時限立法）
女性が職業生活において、より活躍できる環境整備を図るため、国、地方公共団体及び企業に、女性の活躍推進に向けた特定事業主行動計画（以下「行動計画」という）の策定が義務付けられました。
- (2) 「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法）」の延長
次世代の社会を担う子どもの健全な育成を支援する取組みを更に改善及び充実させるため、次世代法が10年間延長されたことから、新たな行動計画の策定が必要となっています。

2 行動計画策定の趣旨

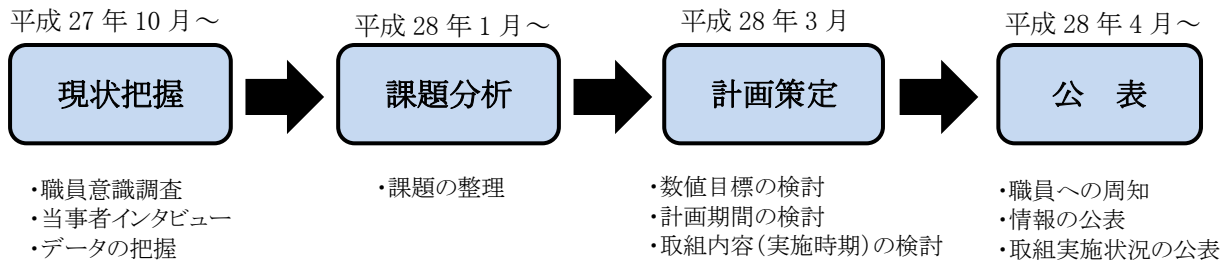
- (1) 女性職員が、一層能力を発揮して活躍できる職場環境を整備し、組織全体で男女ともに仕事と生活の円滑かつ継続的な調和を図ることを目指します。
- (2) 職員が仕事と子育てを含む家庭生活の両立を図り、安心して意欲的に職務に取り組むことができる職場環境を目指します。

3 本市のこれまでの主な取組み

制度	内容
人事制度	<ul style="list-style-type: none"> ・採用試験制度の見直しによる女性の受験者及び採用者の増加 ・事務職のみならず、技術職や消防職における女性の職域拡大 ・育児休業、育児短時間勤務、介護休暇等の制度充実 ・育児時間制度について、国よりも育児の対象年齢や取得時間を拡大 ・職場における旧姓使用の実施 ・短期介護休暇について、介護に必要な期間要件を廃止 ・ワーク・ライフ・バランス推進等に向けた取り組みとして、「全庁一斉定時退庁日」の導入及び拡大 ・女性の部長級について、県下自治体で最多となる3名体制
人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ・政策課題の検討に係るプロジェクトチームに若手女性職員が多数参加 ・女性職員向け研修（エンパワーメント研修等）の実施 ・女性職員のネットワークづくり及び自己啓発学習会の発足

福利厚生	<ul style="list-style-type: none"> ・人間ドック費用助成の拡充 ・全職員にストレス診断を実施 ・弁護士職員による職員法律相談の実施
------	---

4 行動計画策定のプロセス



- 庁内検討会の設置及び開催
 - ・ 人事課、水道・教育・消防の人事担当課、人材開発課、男女共同参画課で構成する検討会を設置（平成 27 年 10 月）
 - ・ 意見交換や女性職員・育休経験者等の当事者からのヒアリングを実施
- 職員意識調査（平成 27 年 12 月 25 日～平成 28 年 1 月 12 日）
 - ・ 全職員（任期付、臨時職員等を含む）を対象としたアンケート調査を実施
- 市民等からの意見聴取
 - ・ あかし女性応援フォーラム（平成 28 年 2 月 14 日）における提案等

5 現状と課題

(1) 主な現状と課題

項目	現状（H27 年度）	課題分析
女性採用比率（行政職※）	約 50%	・女性の採用比率は増加傾向にあり、引き続き優秀な女性の採用に努める
女性管理職比率 （行政職※）	約 13%	・管理職昇格試験への女性職員の受験者増に向けた取組みが必要
管理職への女性登用率 （行政職※）	約 15%	
勤続年数の男女差	女性職員は、 約 10 年短い	・出産、育児、夫の転勤等による女性の途中退職があり、離職防止の対策が必要
職員一人当たりの 超過勤務時間（月）	約 10 時間	・減少傾向にあるが、超過勤務が年 360 時間超の職員がいるため、超過勤務を削減する取組みが必要
年休付与分の取得率	約 60% （12 日／20 日）	・取得率の向上に向けた取組みが必要
男性職員の育児休業 取得率	約 1%（2 名）	・男性職員が育児休業を取得する意識の醸成及び職場環境の整備が必要

※行政職・・・教育職・消防職を除く

(2) 共通の課題

- ① 職員の意識改革の必要性があります（男女間の意識のズレがあります）
- ② 休暇制度及び行動計画の職員への周知徹底を図る必要があります。
- ③ 休暇等が取得しづらい職場の雰囲気を変える必要があります。
- ④ 育児・介護経験等がある職員の紹介・相談制度等が必要となっています。
- ⑤ 女性が働きやすい職場施設等の整備（更衣室等）が必要です。 など

6 計画期間

平成28年度から平成37年度（10年間）

7 取組内容

取組目標

職員一人ひとりが最大限に能力を発揮でき、男女がともに継続して仕事と生活を両立することができる職場づくりを目指します。

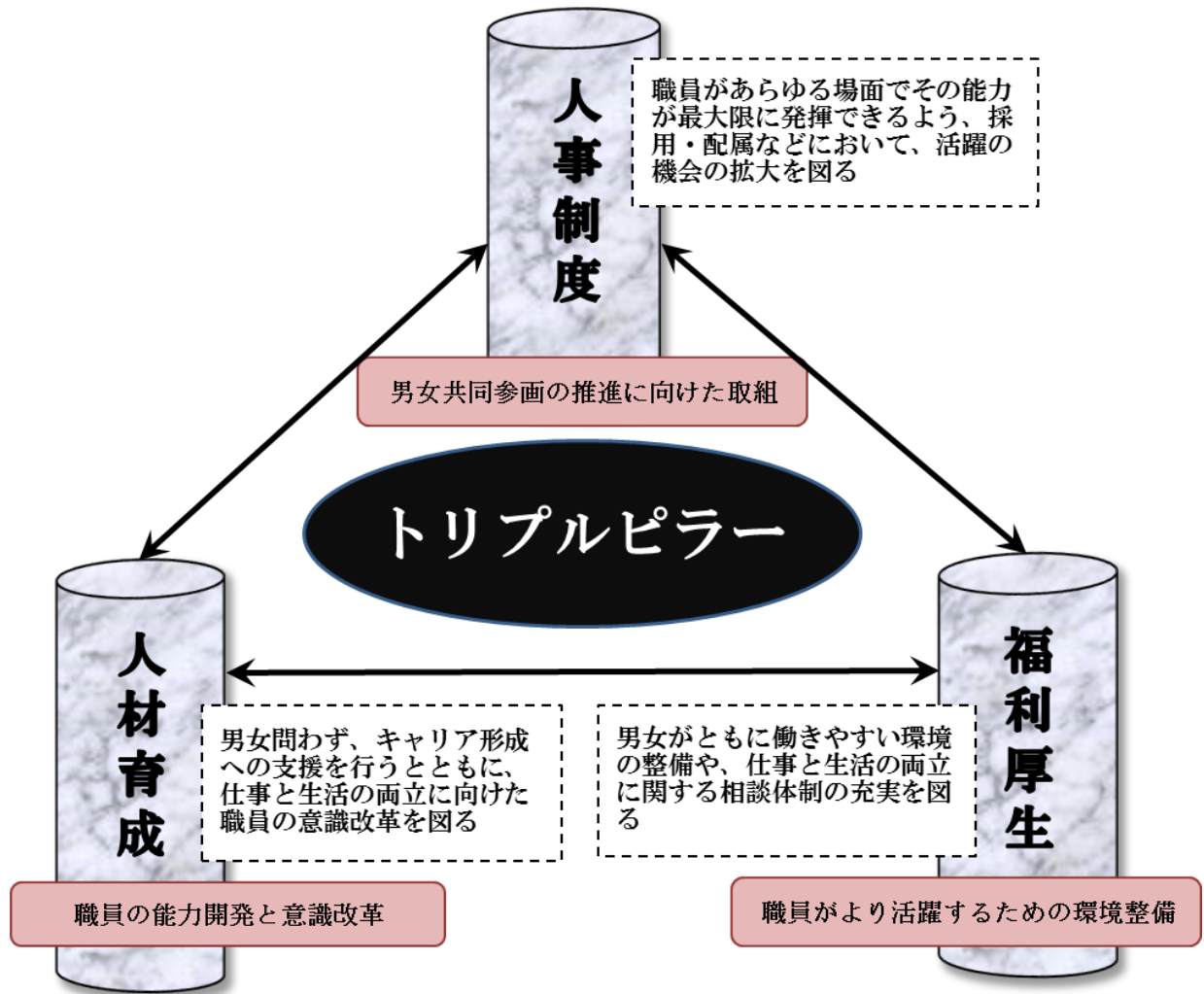
(1) 主な目標数値

将来、女性管理職比率の向上を図るためには、まずは、管理職の下位の役職である、監督職（係長級）及び主任級の女性比率の向上に努めます。

項目	現状	短期目標 (3年間)	中長期目標 (10年間)
女性監督職（係長級）比率（行政職※）	約20% (65人)	約23% (約75人)	約30% (約95人)
監督職への女性登用率（行政職※）	約18%	約25%	約35%
女性主任級比率（行政職※）	約40% (110人)	約43% (約120人)	約50% (約140人)
主任級への女性登用率（行政職※）	約20%	約25%	約35%

※行政職・・・教育職・消防職を除く

(2) 取組の方向性（3本柱の連携（“明石のトリプルピラー”））



(3) 主な取組内容

① 人事制度

内容	具体的な取組
女性職員の職域拡大	・全課への女性職員の配置（管理部門含む）
各種採用枠の設置	・「女性活躍枠」（子育て・介護等による離職者など） ・「女性管理職枠」（民間等の女性管理職を採用）
人事評価項目の追加	・管理職及び監督職の「イクボス度」を評価
配偶者の転勤等に伴う離職防止	・「配偶者同行休業制度」の導入（H28～）
旧姓使用の範囲拡大	・旧姓使用可能な文書等の範囲拡大（H28～）
必要に応じた柔軟な勤務	・国に準じたフレックスタイム制度の導入
臨時職員の休暇制度の改善	・任期付職員等と同程度まで改善（H28～）
出産補助休暇の取得促進	・特別な理由がない限り、原則取得の徹底

「小1の壁」からの脱却	・子育てに関する休暇制度の年齢制限を緩和 (子の看護休暇・育児参加休暇・勤務時間特例等)
計画的な年休取得推進	・「計画的年休取得制度」を導入
介護と仕事の両立支援	・国の「介護離職ゼロ」に向けた取り組みを踏まえ、 介護休暇の取得要件の緩和など

② 人材育成

内容	具体的な取組
各種研修の実施	・「女性リーダー育成プログラム」 ・「キャリアデザイン研修」 ・「イクメン・イクボス養成研修」 等
育児休業中の職員へのフォロー	・育休取得前及び復帰前研修 ・育休中職員の公募研修参加を認める ・通信講座の費用助成

③ 福利厚生

内容	具体的な取組
事業所内保育施設の整備	・職員がやむを得ない場合に限り、保育ルームを一時的に利用できるよう、利用条件を緩和
職員に対する相談支援制度の創設	・子育て、介護等に関して悩みを持つ職員に対する相談体制を整備

その他、職員が必要なときに制度を確実に利用できるよう、適宜周知に努めます。

【担当】 総務部職員室人事課
(内線：2421, 2422)