
松山市
女性職員の活躍の推進に関する
特定事業主行動計画

平成 28 年 3 月

松山市長
松山市教育委員会
松山市議会議長
松山市選挙管理委員会
松山市代表監査委員
松山市公平委員会
松山市農業委員会
松山市公営企業管理者

目次

はじめに	1
第1章 計画の基本的事項	
1 計画の主体	2
2 計画期間	2
3 女性職員の活躍の推進に向けた体制等	2
第2章 本市の現状と課題	
1 データ分析からみる本市の現状	3
2 職員への意識調査の結果	15
3 本市の課題	25
第3章 施策の展開	
1 女性職員の活躍推進に向けた数値目標	26
2 女性職員の活躍推進に向けた目標を達成するための取り組みの骨子	27
3 女性職員の活躍推進に向けた目標を達成するための取り組み及び実施時期	28

はじめに

国においては、それぞれの女性が持つ可能性を開花させ活躍を促進することが今後も日本が成長を続けるために重要であるとして、女性が働きやすい環境を整え、社会に活力を取り戻すことを成長戦略の中核としています。

《これまでの松山市の取り組み》

本市ではこれまで、成績主義の原則及び平等取扱いの原則という地方公務員法の定めにより、性別を任用の判断基準とすることなく、公平公正な任用に努めてきました。

また、職務経験を通じたキャリア形成を支援するため女性職員の職域拡大に努め、補助的・定型的業務に長期間継続して配置しないよう配慮すること、さらには育児休業の取得を想定した人事配置、育児休業中の代替職員の確保など、市政に対する女性参画の拡大を図るための基盤整備を推進し、女性職員自らが意欲アップ、能力アップにチャレンジできる職場環境の構築に努めてきました。

しかしながら、まだまだ女性職員の登用が進んでいないとのご指摘をいただいています。

《松山市の大きな課題（価値観の改革）》

そこで、女性登用の阻害要因を突き詰めて考えたところ、価値観や暗黙のルール、間違っただ思い込みのようなものが根底にあるのではないかと考えてきます。例えば、「長時間労働した職員は組織に貢献している」「早く帰る職員は仕事にしっかりと取り組んでいない」という思い込みが抜けないことが阻害要因であると言えます。残業することは実はコストを無駄に使っているのだという感覚は、残念ながらまだまだ低いのではないのでしょうか。今後、女性職員が活躍できる職場環境を整備するためには、こうした価値観の歪みを正す必要があると考えています。特に、管理職職員は、「正規の勤務時間内でなるべく高い成果を出す職員の方が優秀だ」という価値観を徹底しなければなりません。このことは、「最小の経費で最大の効果を挙げる」という地方自治法の趣旨にも沿うものだと思います。

《計画の対象はすべての職員》

女性職員の活躍推進に向けた取り組みは、女性職員のみならず、男性職員にとっても、ワーク・ライフ・バランスが図られ、職員を育てる風土が醸成された、働きやすく・働き甲斐のある職場環境の構築を目指すものであり、女性職員が活躍できる組織からは、多様な価値観から新たな発想が生まれるなど、組織力の強化に繋がるものと確信しています。

全ての職員が性別にかかわらず意欲と能力を十分に発揮できる職場づくりを目指し、ともに取り組んでいきましょう。

第1章 計画の基本的事項

1. 計画の主体

松山市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「法」という。）第15条に基づき、以下の機関、その長、その職員が策定する特定事業主行動計画である。

また、以下の任命権者間を通して、職員の人事異動が生じるため、全任命権者に共通して本計画を策定する。

- 松山市長
- 松山市教育委員会
- 松山市議会議長
- 松山市選挙管理委員会
- 松山市代表監査委員
- 松山市公平委員会
- 松山市農業委員会
- 松山市公営企業管理者

2. 計画期間

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年間とする。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務部に女性職員活躍推進委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議する。

第2章 本市の現状と課題

1. データ分析からみる本市の現状

(1) 女性職員の年齢構成

表1 年齢別職員構成の推移

	H27.4.1			H24.4.1			H21.4.1			H18.4.1		
	全体数	女性職員		全体数	女性職員		全体数	女性職員		全体数	女性職員	
		職員数	割合		職員数	割合		職員数	割合		職員数	割合
再任用	48	2	4.2%	19	0	0%	-	-	-	-	-	-
55～59歳	266	55	20.7%	283	62	21.9%	322	43	13.4%	338	35	10.4%
50～54歳	287	61	21.3%	288	65	22.6%	305	63	20.7%	322	67	20.8%
45～49歳	361	72	19.9%	305	53	17.4%	296	64	21.6%	327	78	23.9%
40～44歳	482	129	26.8%	436	97	22.2%	349	69	19.8%	313	60	19.2%
35～39歳	353	119	33.7%	447	117	26.2%	462	106	22.9%	377	75	19.9%
30～34歳	337	134	39.8%	357	142	39.8%	365	121	33.2%	454	126	27.8%
25～29歳	233	108	46.4%	204	88	43.1%	280	115	41.1%	298	114	38.3%
20～24歳	129	81	62.8%	98	50	51.0%	89	50	56.2%	99	58	58.6%
20歳未満	-	-	-	2	2	100.0%	-	-	-	2	2	100.0%
計	2496	761	30.5%	2439	676	27.7%	2468	631	25.6%	2530	615	24.3%

- ・平成27年4月1日現在、本市職員に占める女性職員の比率は30.5%で、平成18年4月1日時点と比較すると、6ポイント以上増加している。
- ・平均値を大きく下げる要因となっている年代が徐々に高くなっており、十数年後にはどの年代も30%に近い比率になることが想定される。
- ・30歳代前半では35%を超えており、今後、管理職を担う女性職員の増加が予想される。
- ・20歳代前半では50%を超えており、今後、出産・育児を迎える職員の比率が益々高まることと想定される。
- ・約20年後には、課長級昇任試験の受験対象となる女性職員の比率が大幅に増加することが期待できる。

(2) 勤続年数の状況

表2 在職職員における年度別平均在職年数

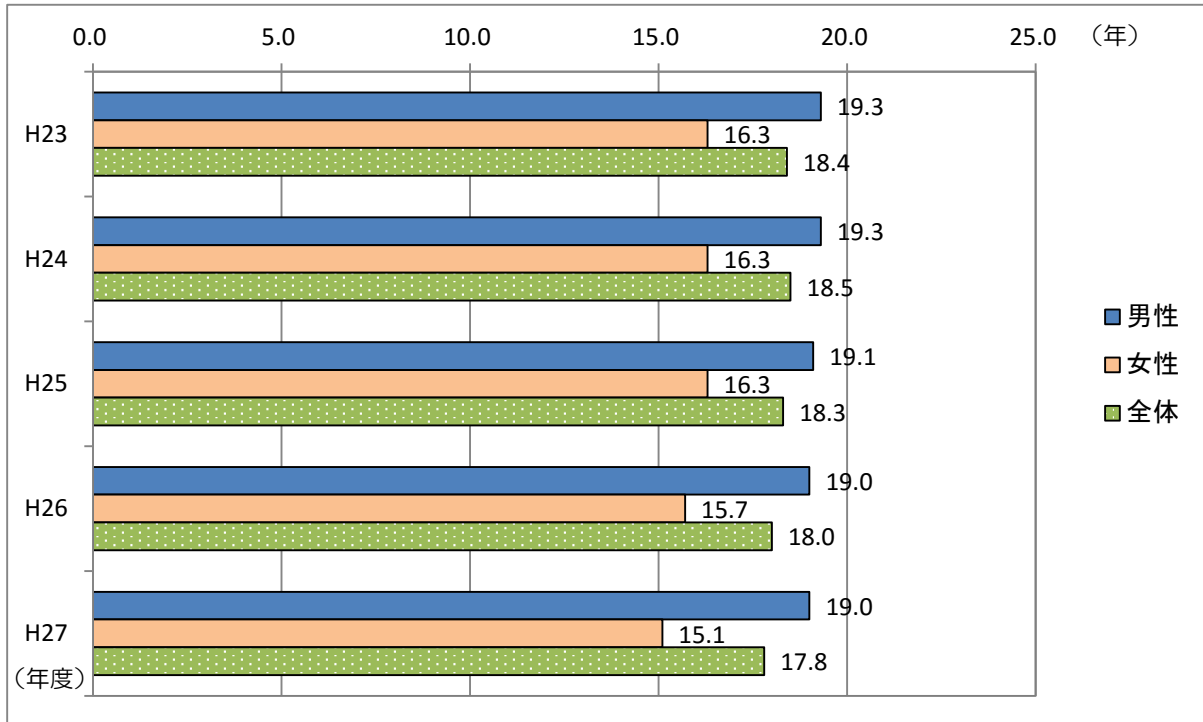
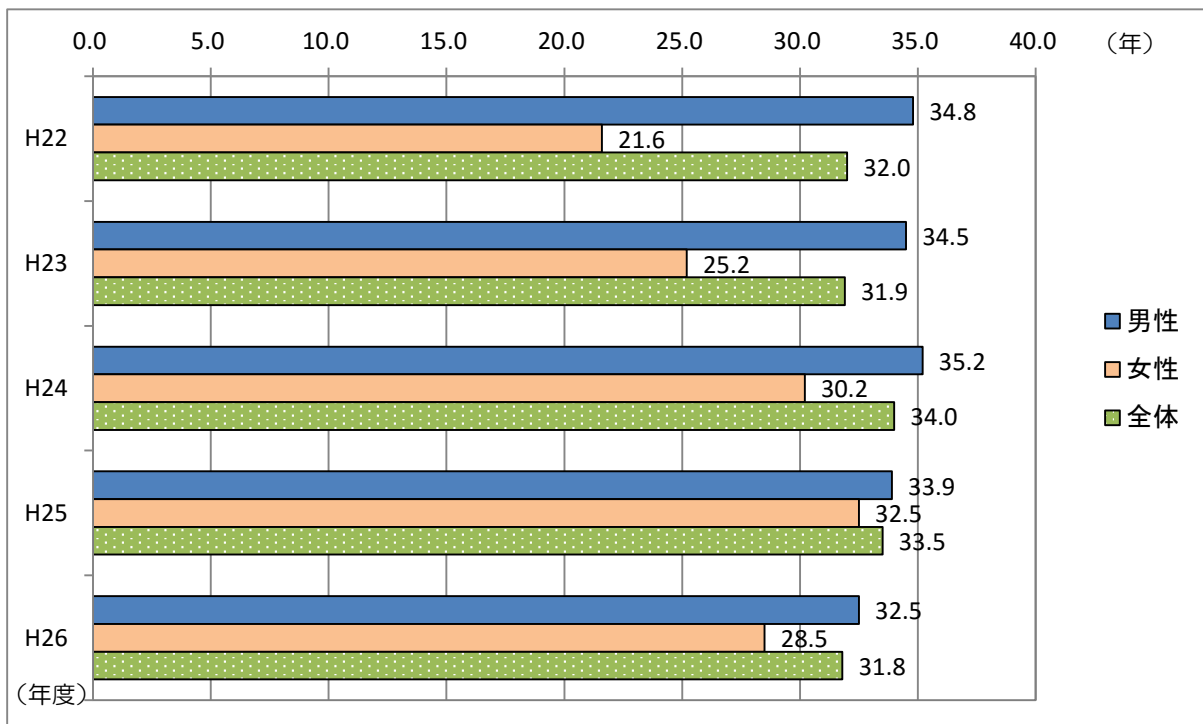


表3 年度別退職者の平均勤続年数



- 男性職員の平均勤続年数は30年を超えている。
- 女性職員の平均勤続年数は20年を超えているものの、結婚や出産等を機に若手職員が多く退職した年は、男性職員と比較すると大幅に短くなっている。

(3) 採用の状況

表4 採用試験受験者における男女比の推移（直近5年）

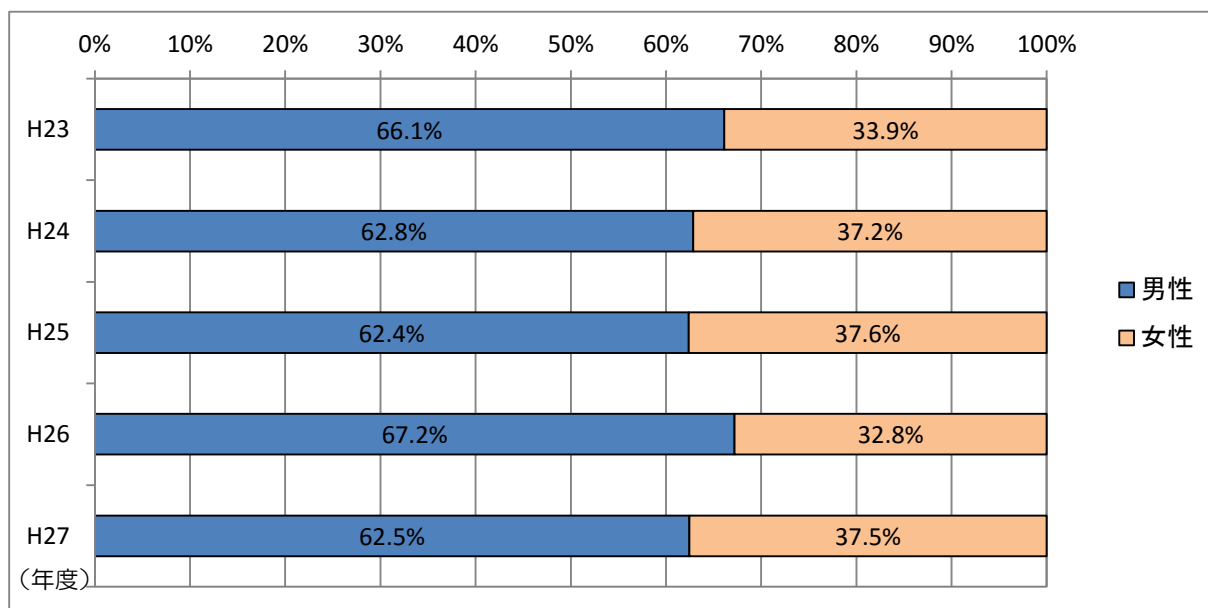
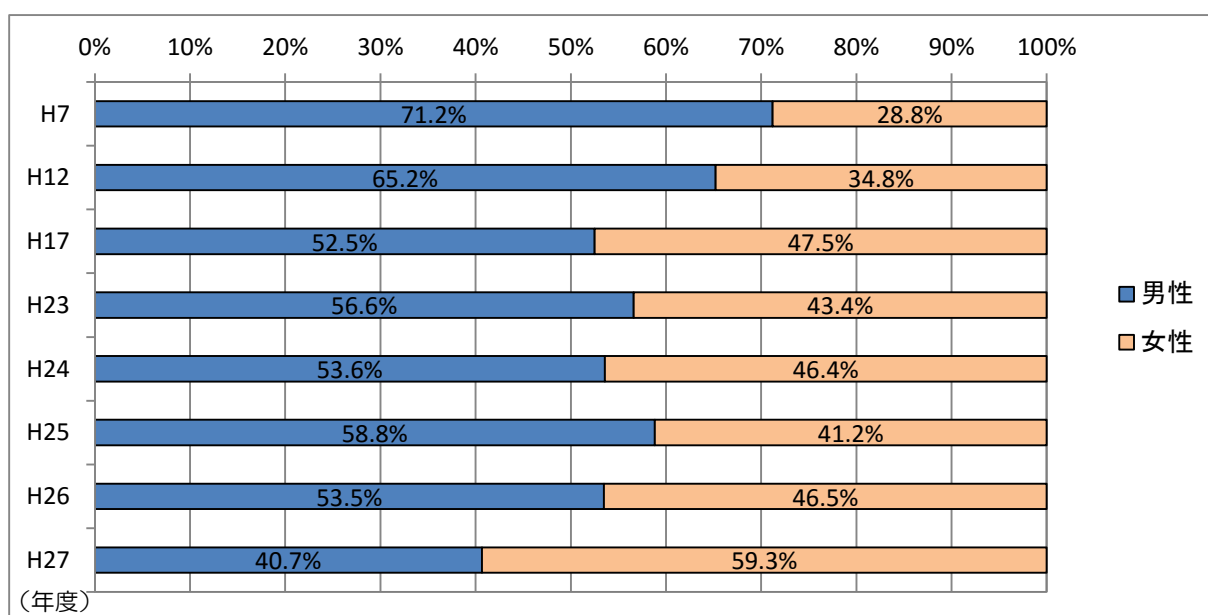


表5 採用者における男女比の推移（直近5年及び10年前、15年前、20年前）



- 採用試験受験者に占める女性の比率は概ね30%台で推移している。
- 一方、実際に採用した職員に占める女性の比率は40%を超え、最大で59.3%を占めている。
- 上記のことから、近年は多くの女性職員が採用できており、課長級昇任試験の受験対象となる約25年後には女性の管理職職員が大幅に増加することが期待できる。

(4) 離職の状況

表6 採用年度別離職状況

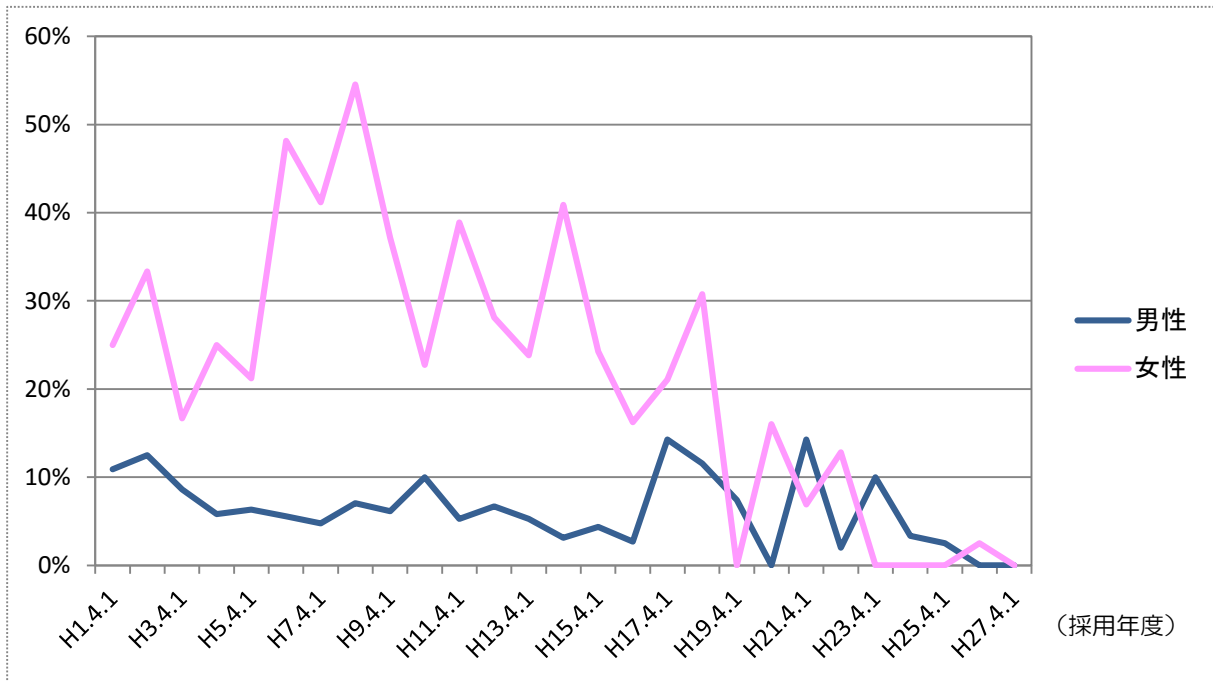
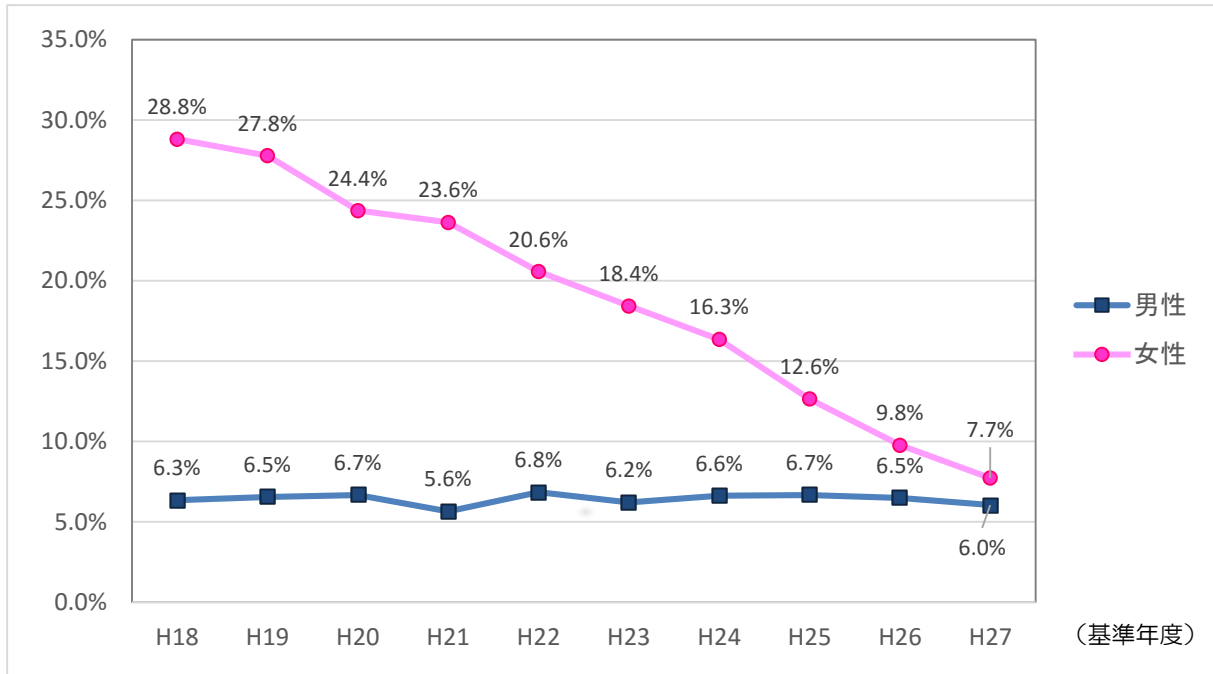


表7 過去10年間に採用した職員の男女別離職率（基準年度別）



- 平成元年度から平成18年度までに採用された女性職員の約30%が既に退職している。
- 男性職員の離職率は概ね10%を切り、安定的に勤務を続けている。
- 過去10年間に採用された職員の離職率について女性は年々減少しているが、男性は7%前後で推移している。また、一貫として女性の方が男性と比べて離職率が高い状況となっている。

(5) 時間外勤務の実績

表8 年間に360時間を超えて時間外勤務を行っている職員の割合（年度別）

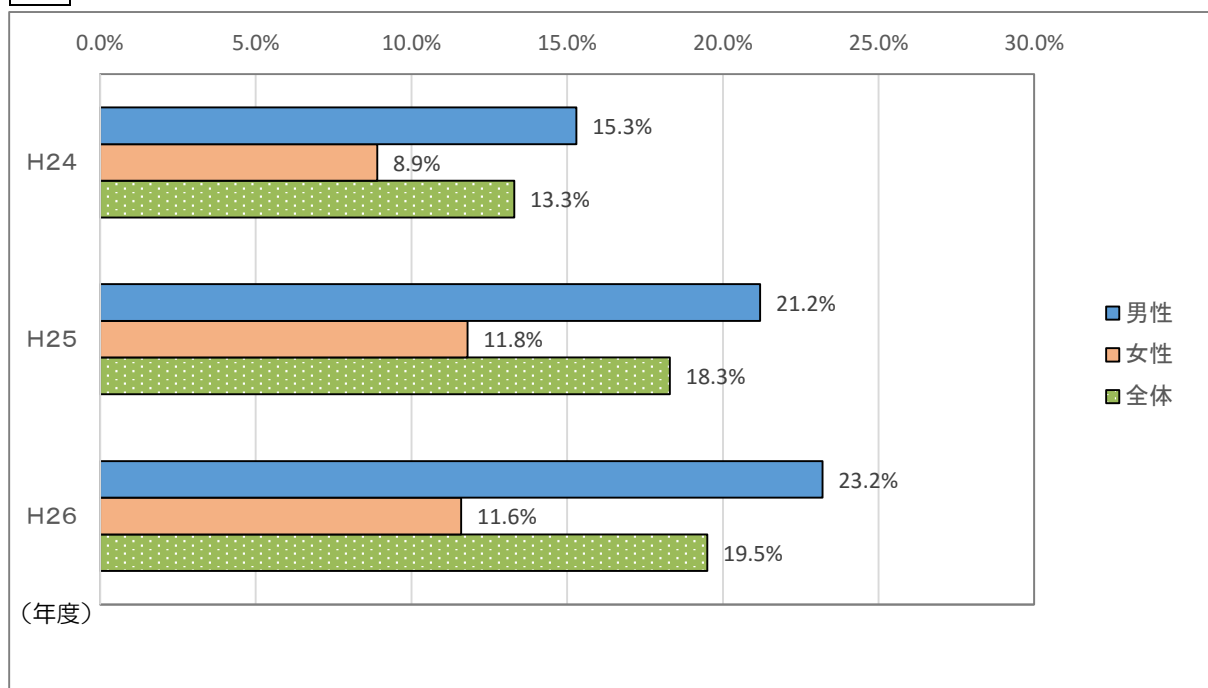


表9 年度別平均時間外勤務実績

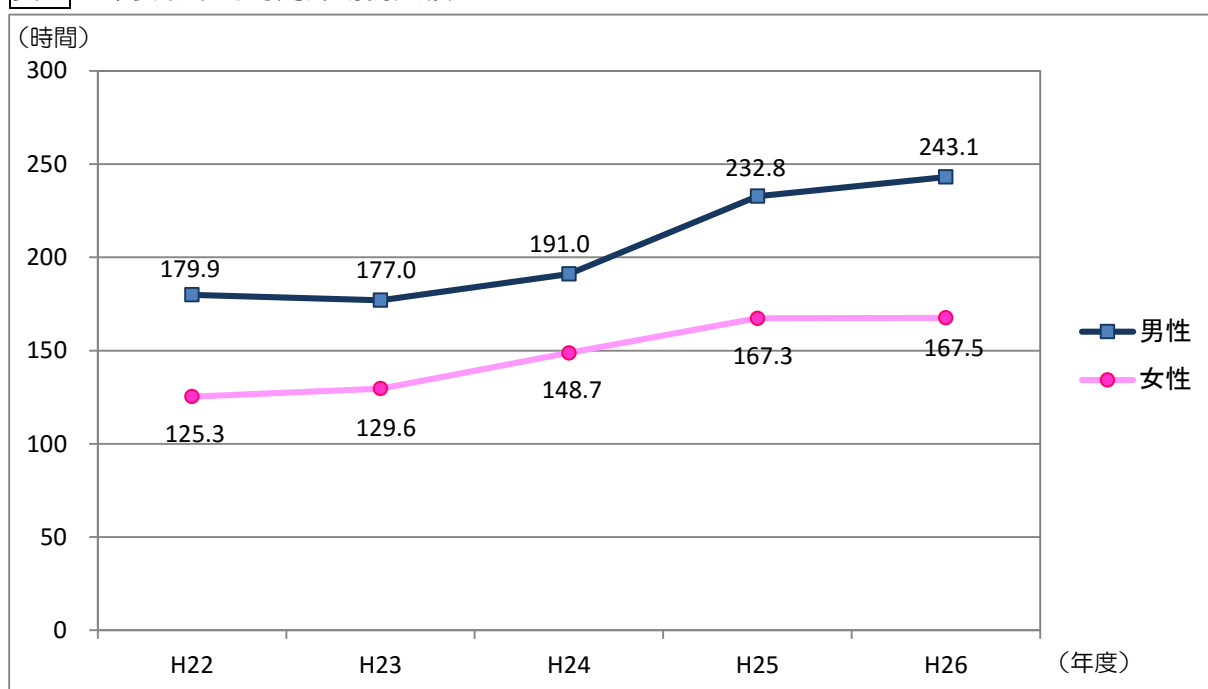
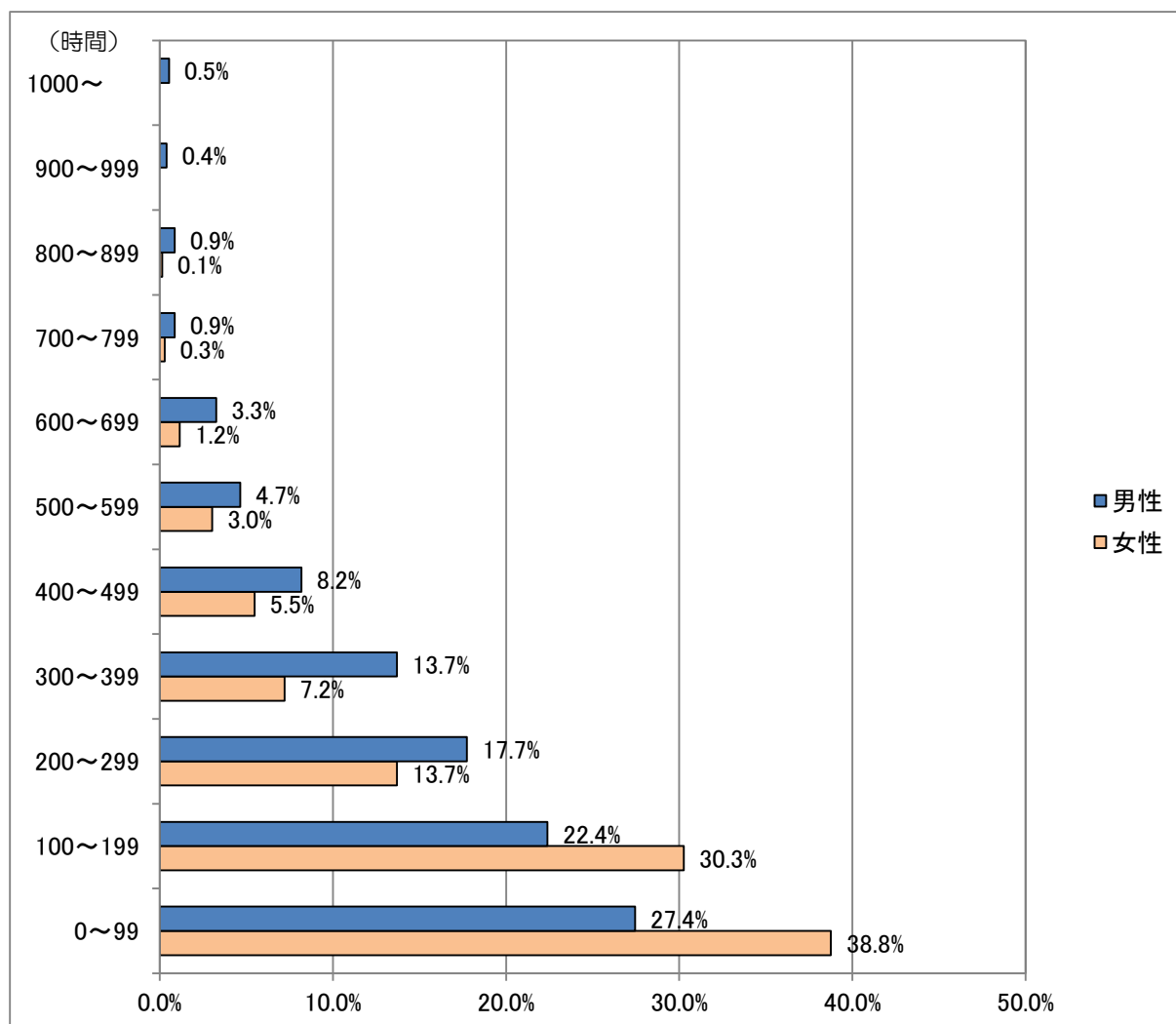


表10 平成26年度合計時間別時間外勤務実績（男女別割合）



- 年間に360時間を超えて時間外勤務を行っている職員は、男性職員の方が女性職員よりも割合が高く、平成26年度については、10ポイント以上の差が生じている。
- 年間に360時間を超えて時間外勤務を行っている男性職員の割合は、年々上昇傾向にあるが、女性職員については、平成25年度から平成26年度にかけて減少していた。
- 男性職員は女性職員よりも年間平均50時間以上の時間外勤務をしている。
- 平成26年度の実績において、男女ともに年間100時間未満の職員の割合が最も多く（男性27.4%、女性38.8%）、時間数が増える毎に割合が少なくなっている。
- 女性職員の80%以上（82.7%）が年間300時間を切っているのに対し、男性職員の年間300時間未満は70%未満（67.5%）であり、10ポイント以上の差がある。
- 年間500時間以上の時間外勤務をしている男性職員は10%を超えている（10.5%）のに対し、女性職員は5%を切っている（4.6%）。

(6) 昇任試験の状況

表1 1 課長級昇任試験対象者

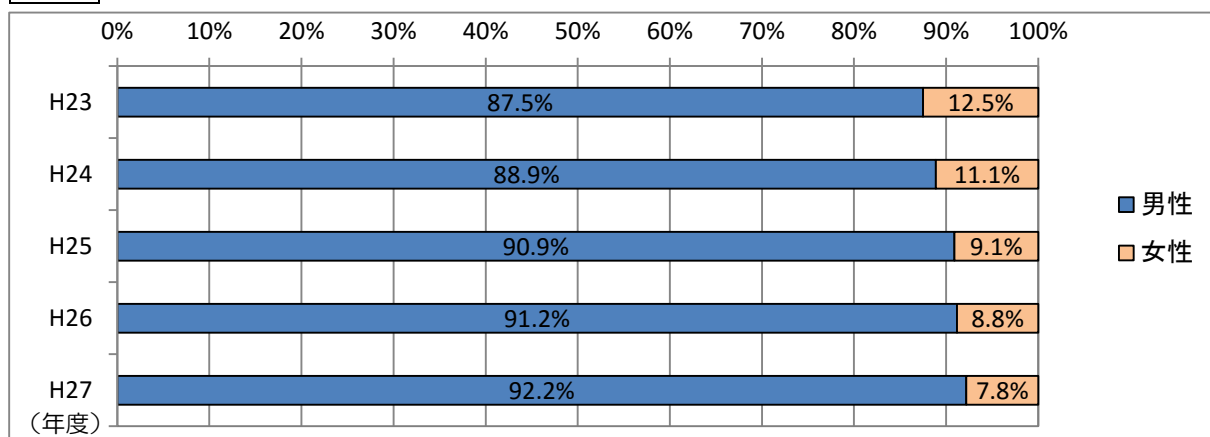


表1 2 課長級昇任試験受験者

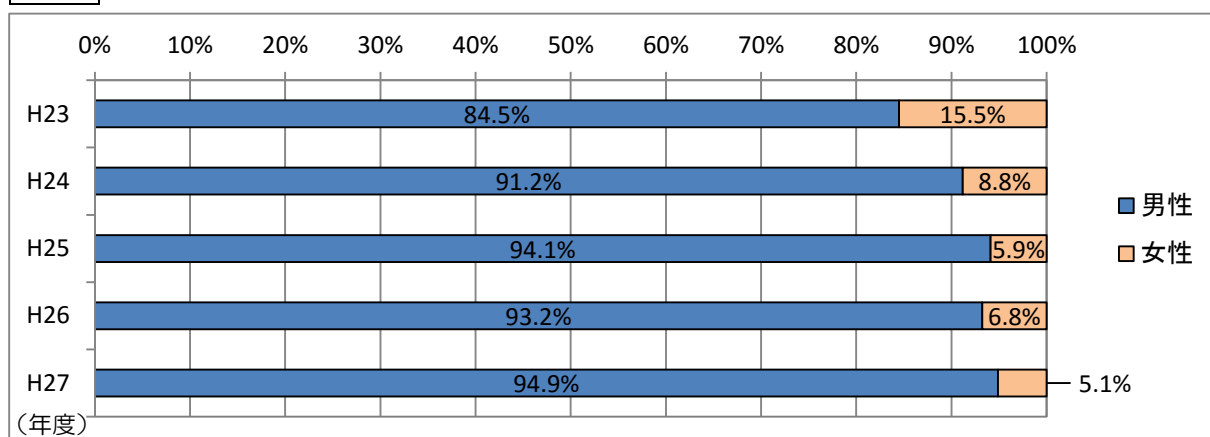
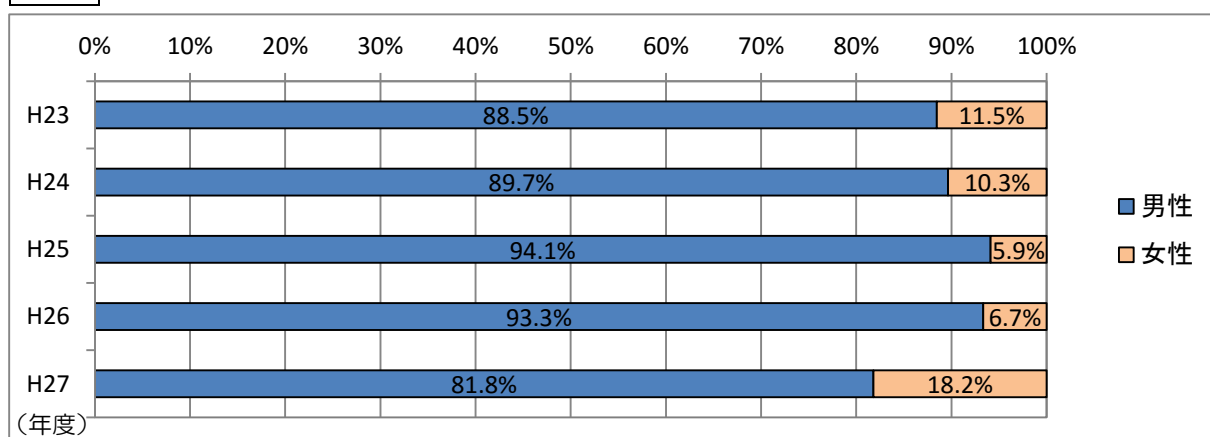


表1 3 課長級昇任試験合格者



- ・ 受験者の約9割が男性職員で、女性職員は1割程度に過ぎない。
- ・ 平成26年度までは、受験者の割合に比例して、女性職員の合格率も1割程度とほぼ横ばいであったが、平成27年度は受験者の女性職員の割合が5.1%に対し、合格率は18.2%であった。

表14 主査昇任試験対象者

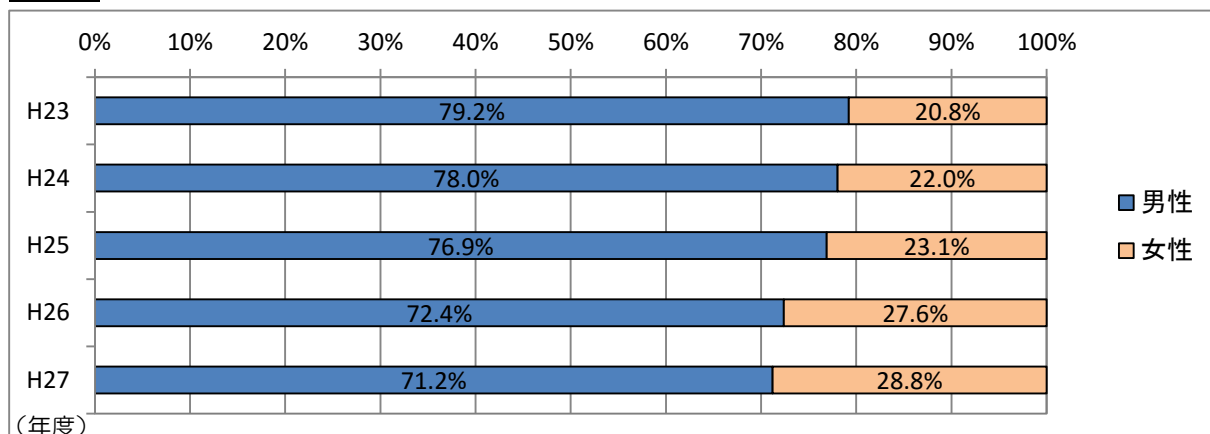


表15 主査昇任試験受験者

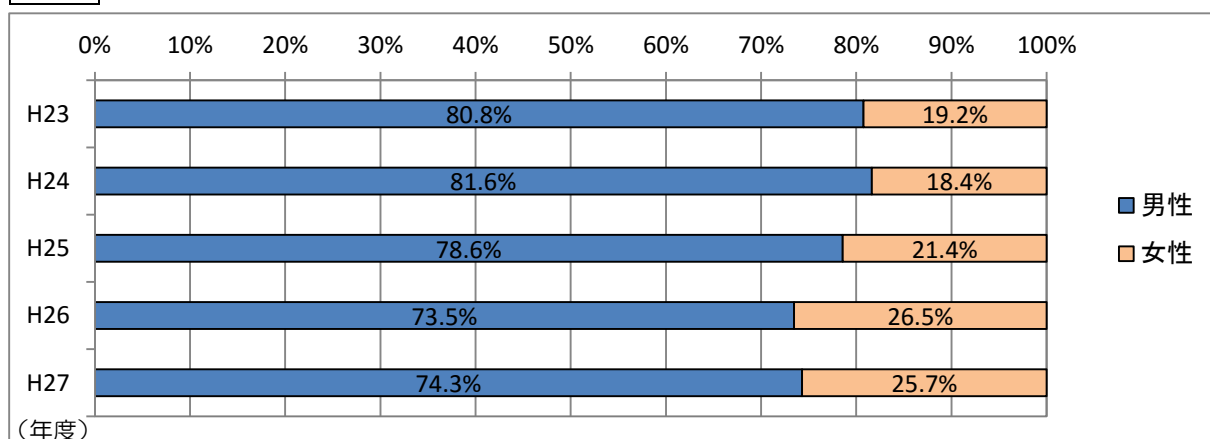
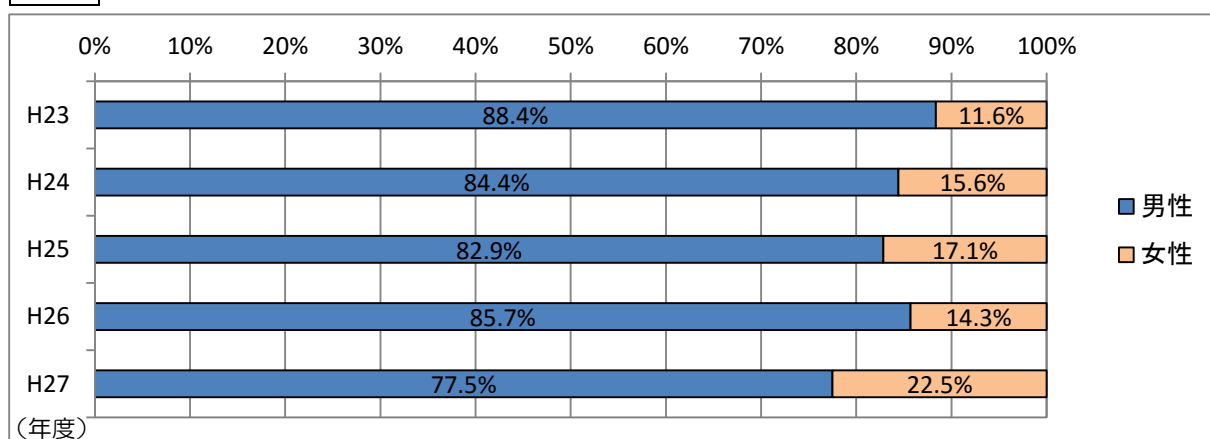


表16 主査昇任試験合格者



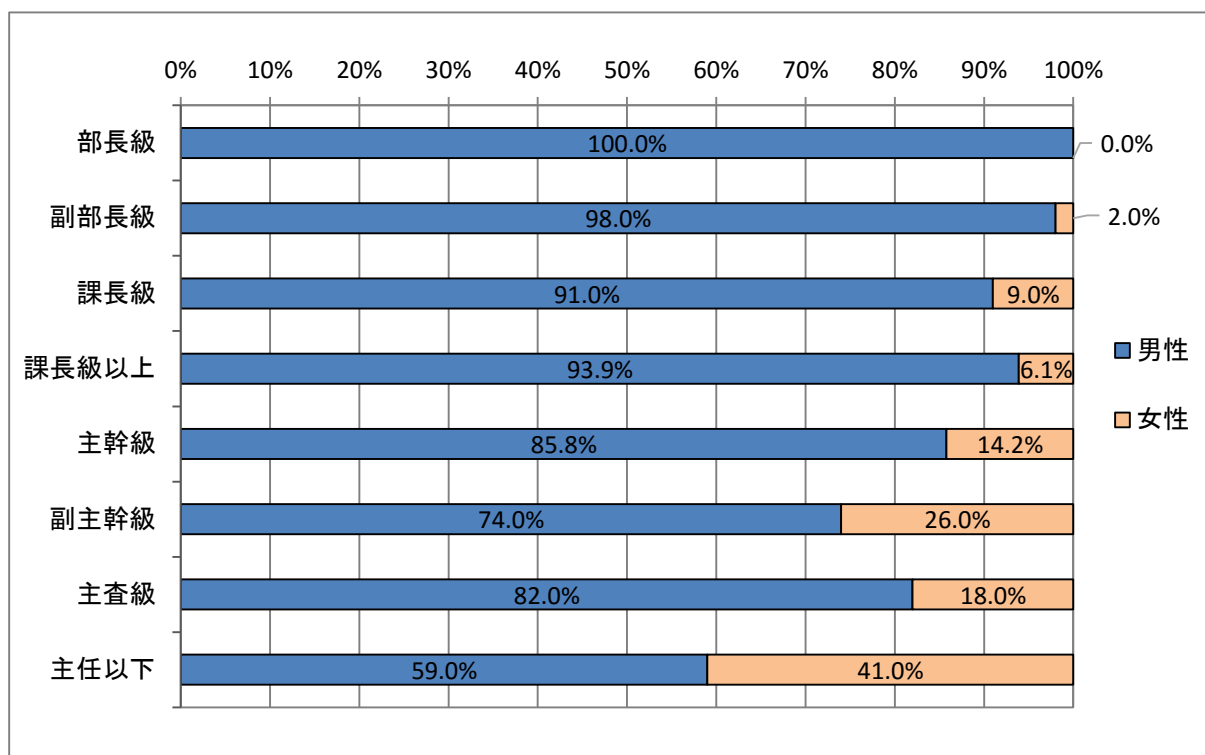
- 対象者、受験者ともに女性職員の割合が2割を超え、徐々に増加している。
- 合格者に占める女性職員の割合は平成26年度までは2割に達してなかったが、平成27年度では2割を超えた(22.5%)。
- 過去5年間では男性職員よりも女性職員の合格率が低いことから、今後の女性職員に対する女性活躍促進の取り組みが重要であると考えられる。

(7) 管理職職員の状況

表17 職階別男女別人数（平成27年4月1日現在）

職階	男性(人)	女性(人)	合計(人)
部長級	19	0	19
副部長級	48	1	49
課長級	101	10	111
課長以上計	168	11	179
主幹級	169	28	197
副主幹級	247	87	334
主査級	347	76	423
主査以上計	763	191	954
主任以下	804	559	1,363
総計	1,735	761	2,496

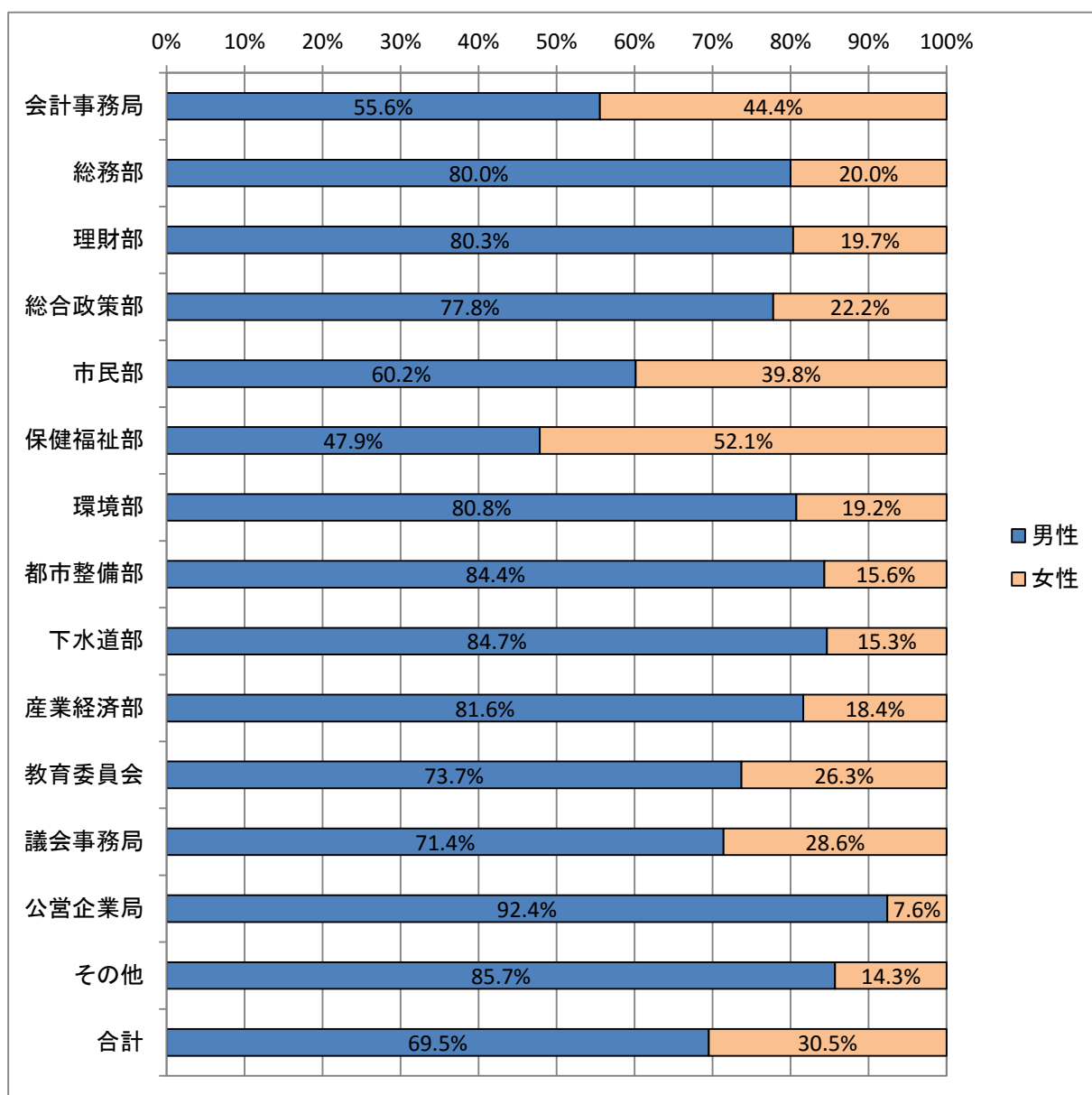
表18 職階別男女別構成割合（平成27年4月1日現在）



- 課長級以上の職員数は179名、うち女性の比率は6.1%で、女性職員の管理職への登用が進んでいるとは言い難い。
- 職階別にみた女性の比率は、部長級0%、副部長級2.0%、課長級9.0%、主幹級14.2%、副主幹級26.0%、主査級18.0%、主任以下41.0%となっている。

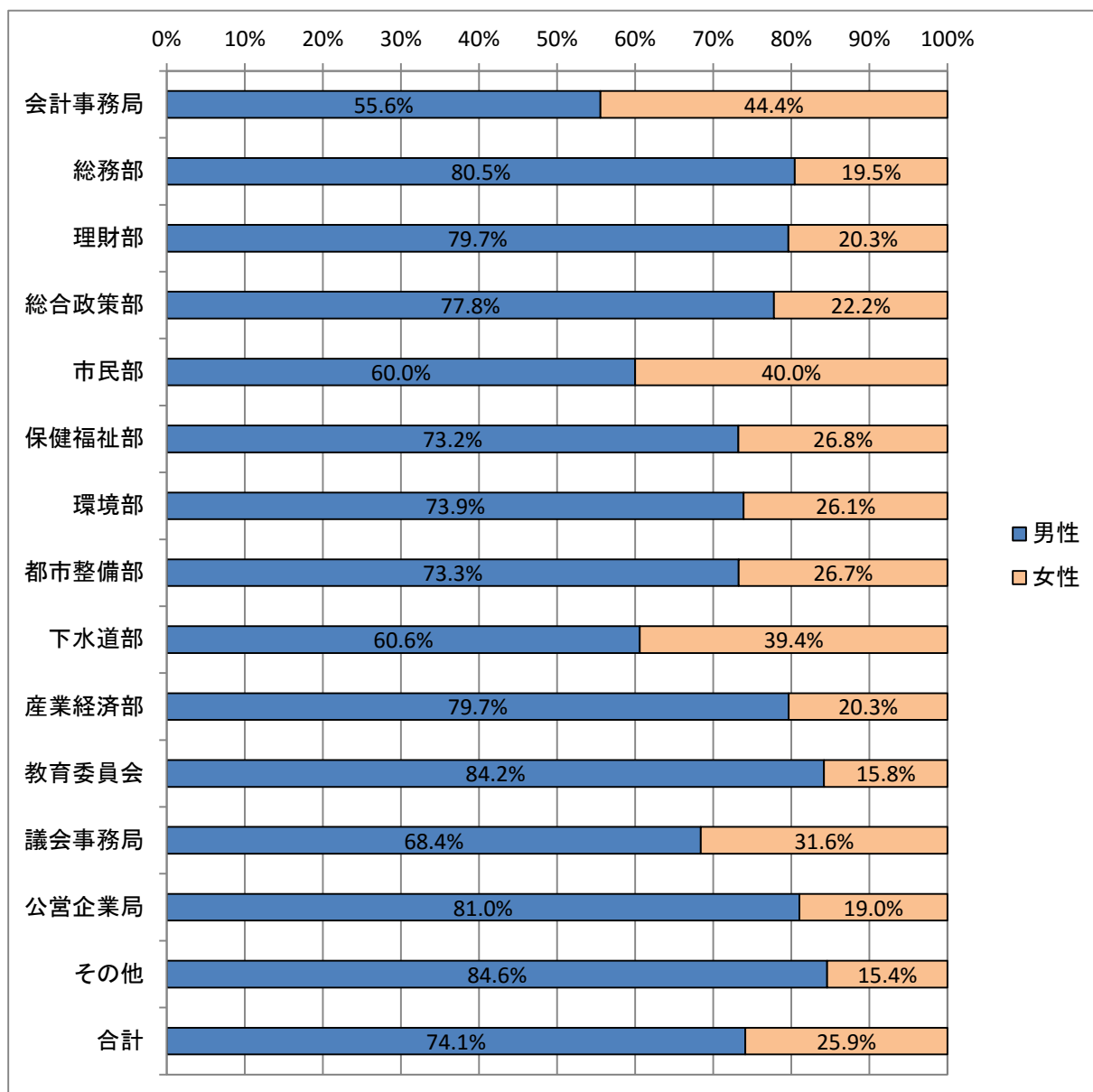
(8) 部門別配置状況

表19 部門別男女別構成割合（平成27年4月1日現在）



- 女性職員の配置状況を部門別に比較すると、保育士・保健師等の資格職が多い保健福祉部は、女性職員の比率が50%以上を占めている。
- 比較的長時間外勤務が少ない支所には、子育て中の女性職員を多く配属しているため、市民部の女性職員の比率は40%近くを占めている。
- 環境部、都市整備部、下水道部、公営企業局については、技術職の男性職員が多く配置されているため、女性職員の比率は低くなっている。
- 資格職や技術職など職種の影響を受けにくい総務部、理財部、総合政策部、産業経済部において女性職員の比率が低くなっている。

表20 部門別男女別構成割合（事務職に限る）（平成27年4月1日現在）



- 事務職女性職員の配置状況を部門別に比較すると、会計事務局、市民部、下水道部、議会事務局は、女性職員の比率が30%以上を占めている。
- 比較的長時間外勤務が少ない支所には、子育て中の女性職員を多く配属しているため、市民部の女性職員の比率は約40%となっている。
- 総務部、理財部、総合政策部、産業経済部、教育委員会、公営企業局において女性職員の比率が低くなっている。

(9) 育児休業、出産補助休暇及び育児参加休暇の取得状況

表2-1 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

(平成26年度)

職員数 (人)		取得者数 (人)		取得率		平均取得期間	
男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
64	68	1	68	1.6%	100%	11月	20月

表2-2 男性職員の出産補助休暇及び育児参加休暇の取得率及び平均取得日数

(平成26年度)

休暇の種類	総数 (人)	取得者数 (人)	取得率	平均取得日数
出産補助休暇	64	40	62.5%	1.1日
育児参加休暇	64	27	42.2%	1.2日

- ・ 父親となる職員が取得できる出産補助休暇及び育児参加休暇の取得率は、出産補助休暇は62.5%であり、育児参加休暇は42.2%であった。育児参加休暇の取得率が出産補助休暇の取得率より下回っていた。
- ・ 出産補助休暇及び育児参加休暇の平均取得日数は、どちらとも約1日間であった。
- ・ 平成26年度には男性職員1人が育児休業を取得した。女性職員については、育児休業取得率は100%であった。

2. 職員への意識調査の結果

(1) 意識調査について

平成27年10月に本市職員を対象に「女性職員の活躍推進にかかる意識調査」を実施した。

(2) 実施状況

男性の回答率が約70%、女性の回答率も約84%と男女ともに多くの回答を得ることができた。また、今回の女性の調査対象者742名のうち約70名が現在育児休業中であり、回答することができなかったことを考慮すると、女性の回答率は約93%とより高くなり、松山市の女性職員の女性活躍推進に対する関心の高さがうかがえる。

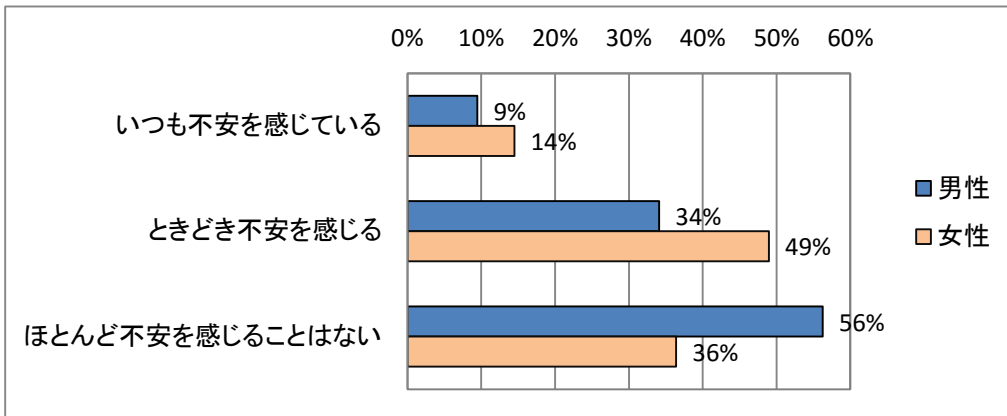
	対象者数	回答者数	回答率
男性職員	1,682	1,170	69.6%
女性職員	742	621	83.7%
合計	2,424	1,791	73.9%

(調査対象者：労務職員を除いた正職員。再任用・任期付職員も除く)

(3) 仕事と家庭（私生活）の両立について

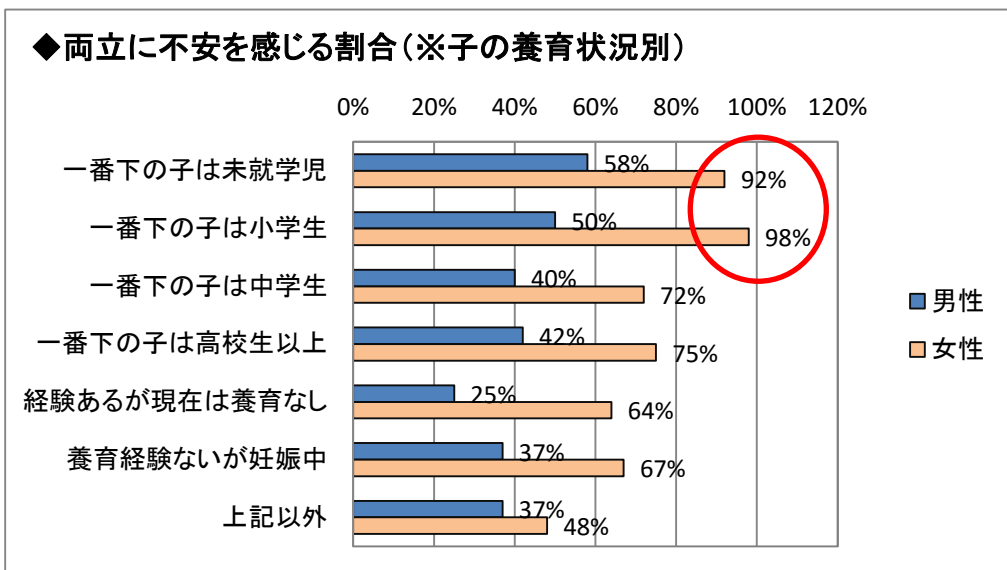
「仕事と家庭（私生活）の両立について、不安を感じたことはありますか」という設問については、「いつも不安を感じている」と回答した女性は 14%、「ときどき不安を感じる」の回答も含めると約 63%の女性が、仕事と家庭の両立について不安を感じていることが分かる。（以下「いつも不安を感じている」と「ときどき不安を感じる」をあわせた割合を「両立に不安を感じる割合」とする）

Q. 仕事と家庭（私生活）の両立について、不安を感じたことはありますか。



「両立に不安を感じる割合」を男女別、子の養育状況別で比較すると、全体的に女性の方が「両立に不安を感じる割合」が高く、特に小学生以下の子がいる女性においては、9割以上が両立に不安を感じている。また、中学生以上の子を養育している女性であっても、依然として「両立に不安を感じる割合」は約 72%と高く、仕事と家庭の両立に不安を感じるのは子の幼少期だけではないことが明らかとなった。

◆両立に不安を感じる割合（※子の養育状況別）

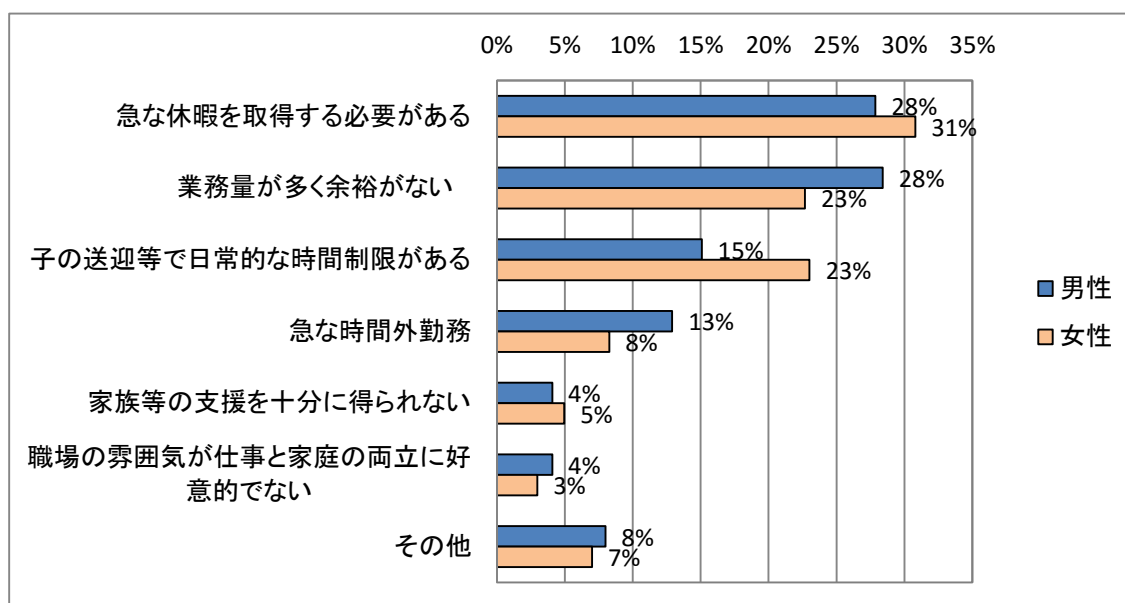


（※「いつも不安を感じている」または「ときどき不安を感じる」のいずれかを選択した者の割合）

「仕事と家庭（私生活）の両立に不安を感じた原因は何ですか」という設問については、男女ともに「家族の病気等で急な休暇を取得する必要があるため」の割合が高く、続いて「業務量が多く余裕がない」の割合が高かった。また、女性では「子の送迎や介護等で日常的な時間の制限があるため」の割合が高かった。

その他には、「時間外勤務や休日勤務が多く、家族との時間がとれない」や「結婚して家族の世話をしたり、親の介護が必要になったりすることを想像すると、今のように働くのは無理だと思う」等の意見もあった。

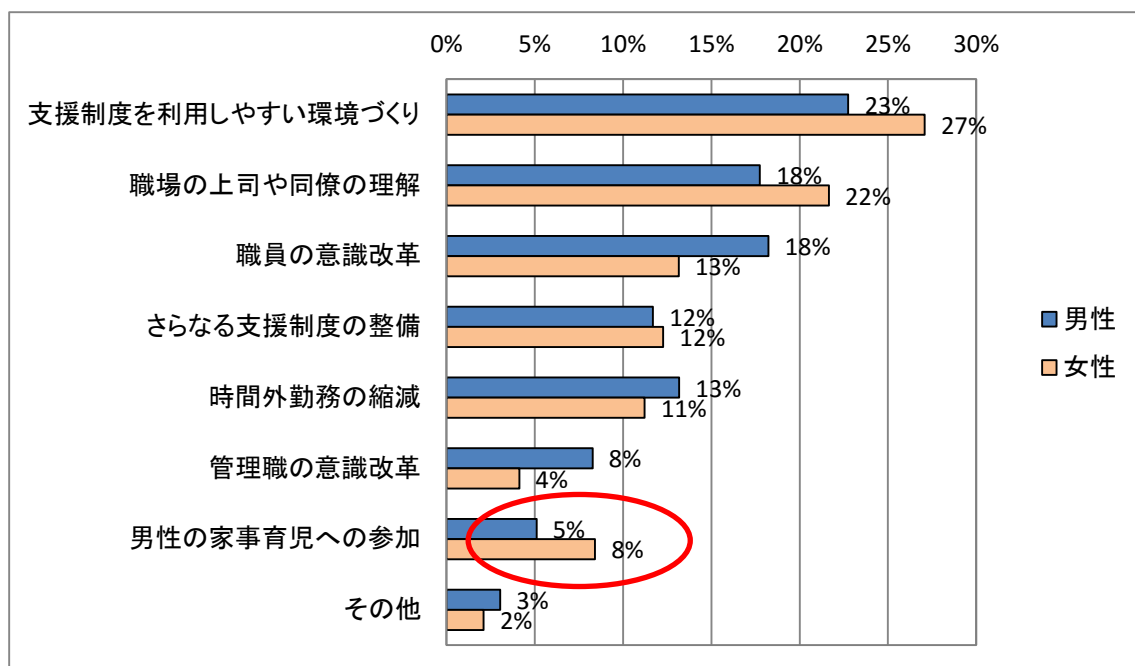
Q. 仕事と家庭（私生活）の両立に不安を感じた原因は何ですか。（2つまで）



「仕事と家庭（私生活）の両立をさらに進めていくために、必要なことは何だと思いますか」という設問については、男女ともに「育児や介護等についての支援制度を利用しやすい環境づくり」の割合が高く、続いて「職場の上司や同僚の理解」「職員の意識改革」の割合が高かった。また、少数ではあるものの、女性では「男性の家事・育児への参加」の割合が高かった。

その他には、「業務分担の見直しや人員増等の業務量の標準化」や「職場内で自ら率先してコミュニケーションをとる努力」等の意見もあった。

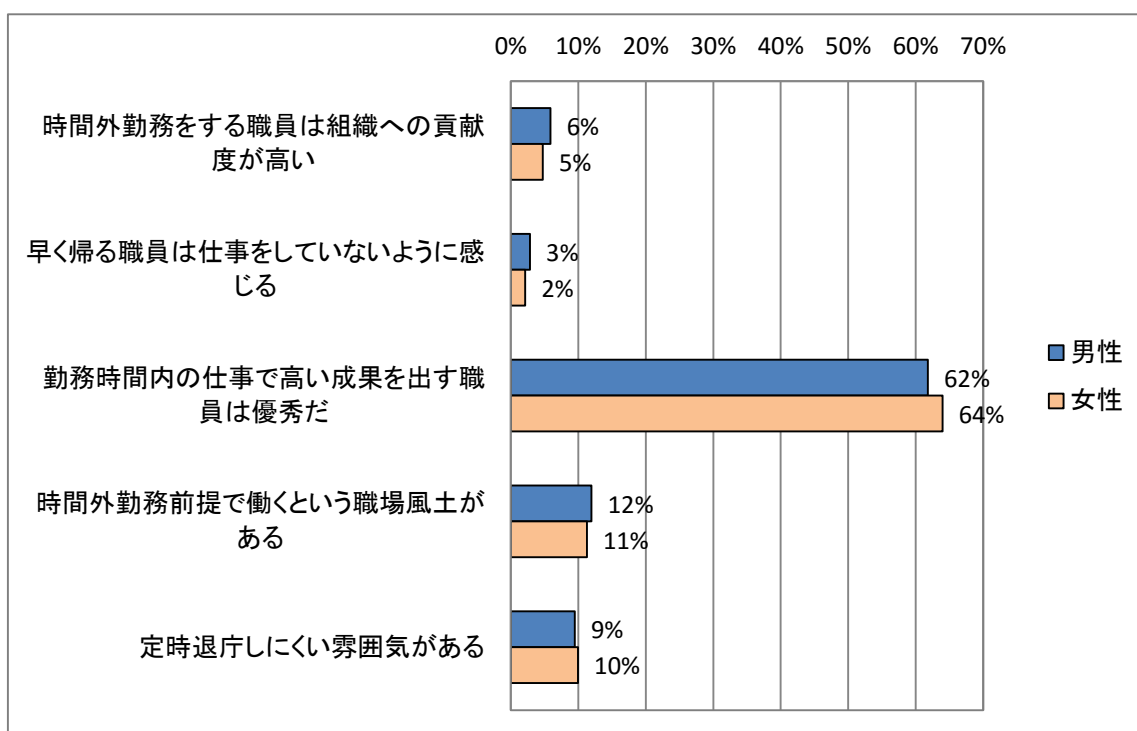
Q. 仕事と家庭（私生活）の両立をさらに進めていくために、必要なことは何だと思いますか。（2つまで）



(4) 職場環境と時間外勤務について

「定時退庁や時間外勤務に対するあなたの考えに近いものはどれですか」という設問については、「勤務時間内の仕事で高い成果を出す職員は優秀だ」の割合が男女ともに約6割を占めており高かった。その一方で「時間外勤務前提で働くという職場風土がある」「定時退庁しにくい雰囲気がある」という意見も男女ともに約2割を占めており、長時間勤務の是正には職場の風土や環境の改革が必要だと分かる。また、「上司・同僚によって、定時退庁がしやすいかどうかの違いがある」「個人の業務が偏らないように管理職職員やリーダーのマネジメント能力を高めることが必要」「事情により時間外勤務が困難な職員もいるので周りがサポートする環境が必要」等の意見もあり、管理職職員の職場でのマネジメント能力の向上が求められている。

Q. 定時退庁や時間外勤務に対するあなたの考えに近いものはどれですか。(2つまで)

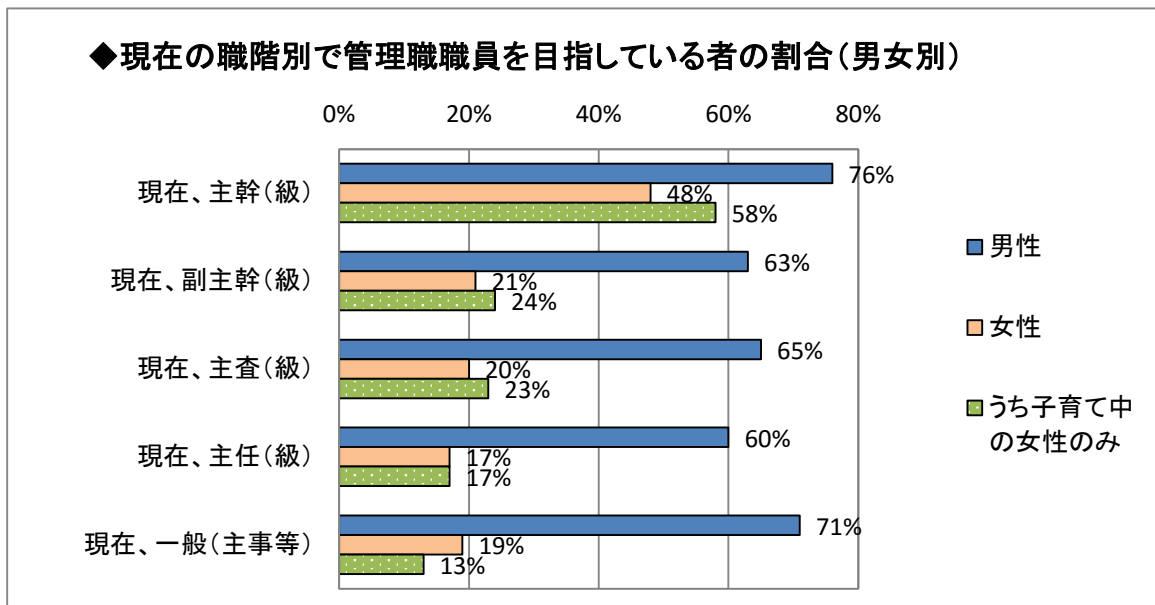
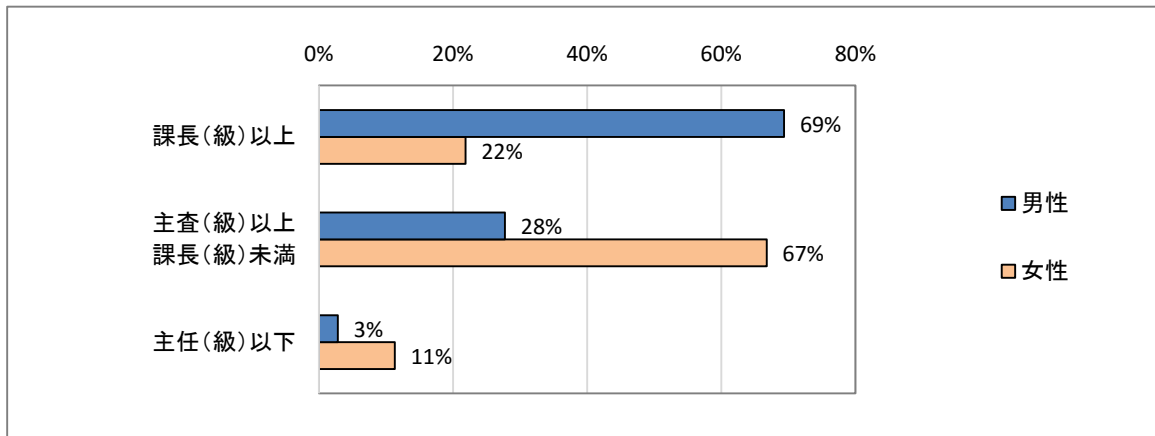


(5) 女性職員の活躍推進について

「最終的に望む職階はどれに当てはまりますか」という設問について、「部長(級)」「副部長(級)」「課長(級)」(以下「管理職職員」という)を選択した者の割合は、男性が69%であるのに対し女性は22%と、男女で管理職昇任への意欲に大きな差があることが分かった。

また、子育て中の女性については、子育て中でない女性と比べ、仕事と家庭の両立に不安を抱えている者の割合が高かったものの、管理職昇任への意欲においては、子育て中でない女性と大きな差がないことから、女性の管理職登用には、女性職員全体へのアプローチが必要であることが分かる。

Q. 最終的に望む職階はどれに当てはまりますか。

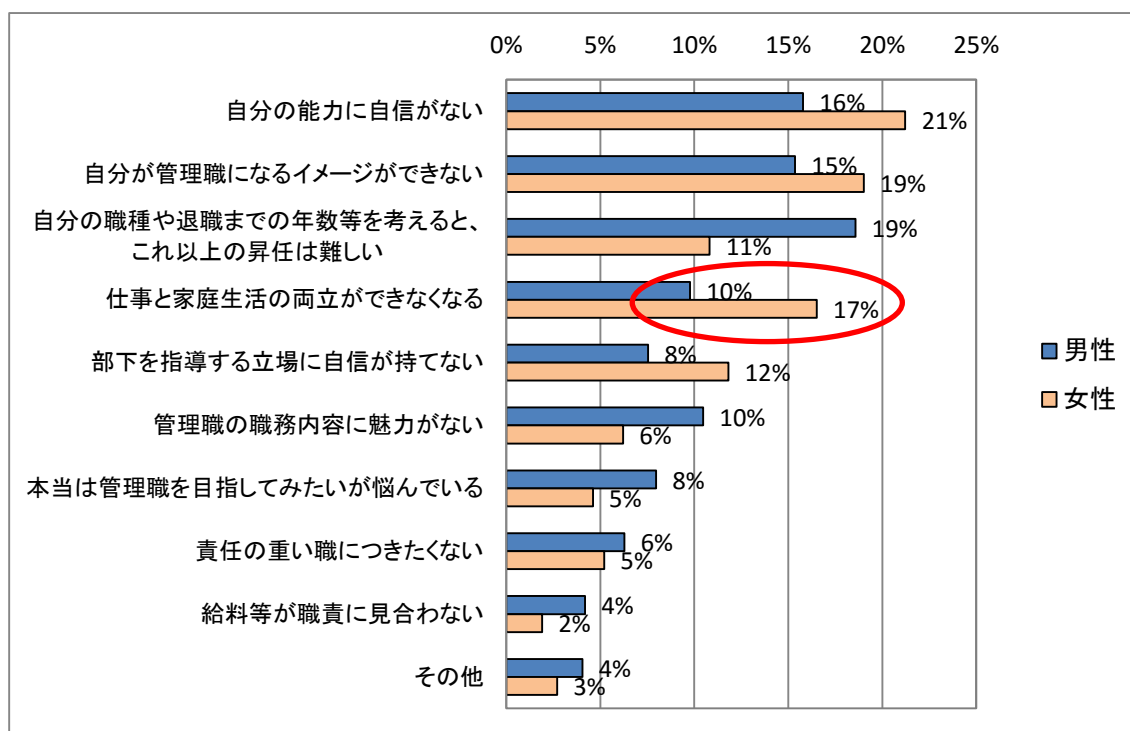


「管理職への昇任を望まない理由は何ですか」という設問については、男女間の差が顕著に現れた。男性では、「自分の職種や退職までの年数等を考えると、これ以上の昇任は難しい」「自分の能力に自信がない」「自分が管理職になるイメージができない」の順に割合が高く、女性では、「自分の能力に自信がない」「自分が管理職になるイメージができない」「仕事と家庭生活の両立ができなくなる」の順に割合が高かった。やはり女性は、男性と比較すると「仕事と家庭生活の両立」に対する不安が昇任への意欲を阻害している一因であることが分かる。

また、男女とも共通して言えることだが、管理職への昇任意欲を向上させるためには、職務遂行への自信をつけさせること、また、管理職職員による適正なサポートが必要であることが分かる。

その他には、「採用時の年齢が高いため、現在の昇任制度では、退職までに管理職になることは難しい」や「現場から離れたくない」等の意見もあった。

Q. 管理職への昇任を望まない理由は何ですか。(3つまで)

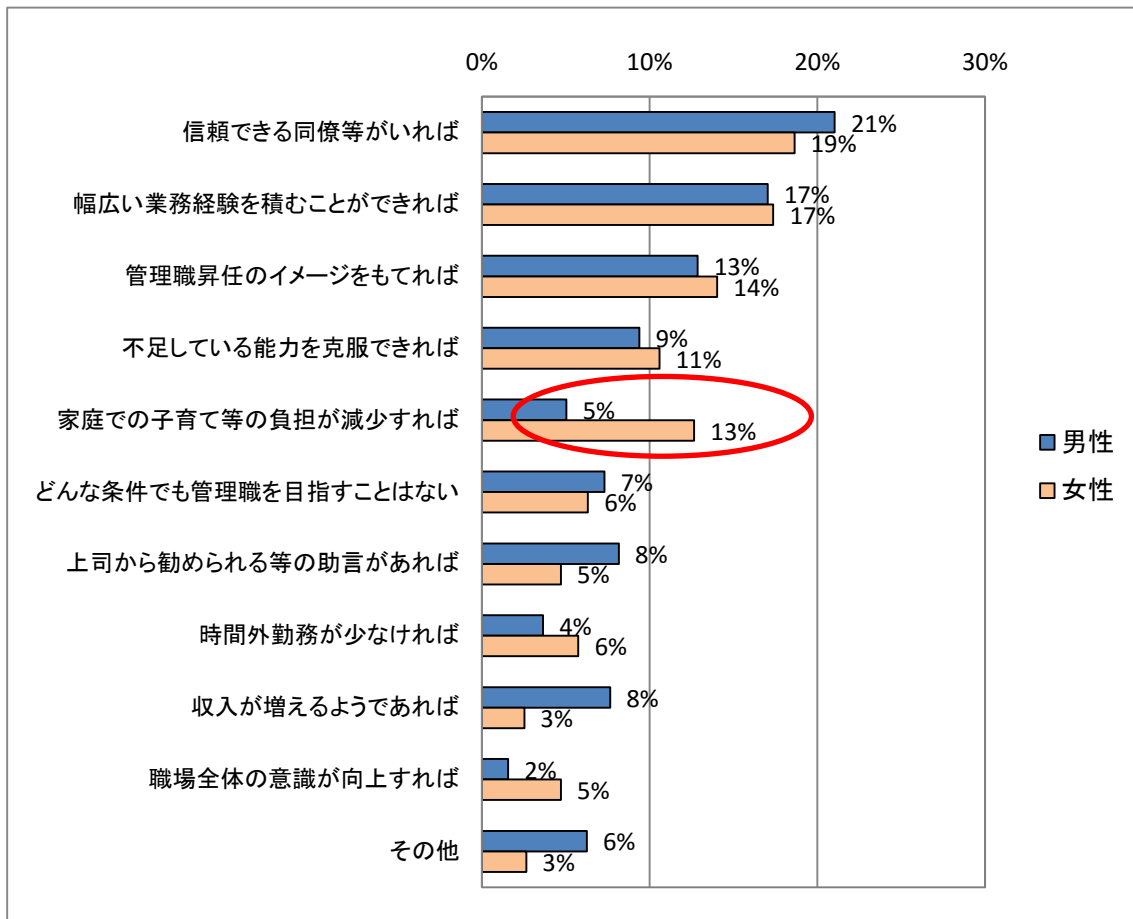


「どのような条件がクリアされれば、管理職を目指そうと思いますか」という設問については、男女ともに「信頼できる上司や同僚、部下がいれば」の割合が高く、続いて「幅広い分野での業務経験を積むことができれば」「目標となる上司がおり、管理職昇任のイメージをもてれば」の割合が高かった。

また、女性においては「家庭での子育て・介護等の負担が減少すれば」の割合が男性に比べて高く、「自分のキャリアを考える際に不安に思うことは何ですか」の別設問においても、「仕事と家庭の両立に負担を感じる」を選択した者の割合が、男性は9%であったのに対し、女性は25%と極めて高かったことから、家庭における女性が抱える負担の大きさが、女性の管理職登用の大きな壁となっていることが分かる。さらには、松山市の女性職員の約22%(結婚している女性職員に限ると約40%)が配偶者も松山市職員であることから、男性職員の家事・育児への参加も、松山市における今後の重要な課題であると考えられる。

その他には、「昇任制度の見直しにより、昇任要件から在級年数がなくなり、短期間に昇任することができれば」や「望まないのに強制的に目指す必要はない」等の意見もあった。

Q. どのような条件がクリアされれば、管理職を目指そうと思いますか。(3つまで)

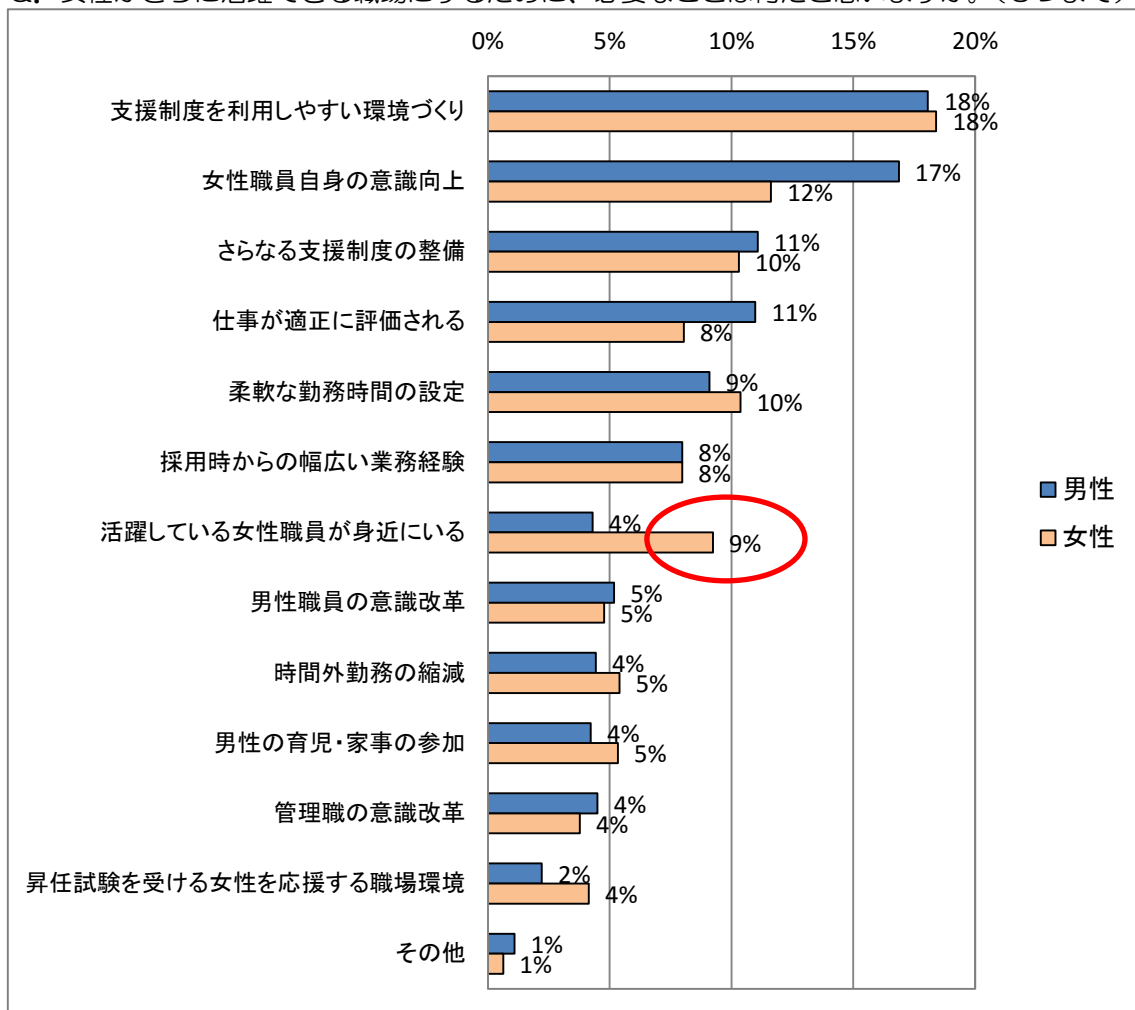


「女性がさらに活躍できる職場にするために、必要なことは何だと思えますか」という設問については、男女ともに「育児や介護等についての支援制度を利用しやすい環境づくり」の割合が高く、続いて「女性職員自身の意識（モチベーション）向上」の割合が高かった。

また「活躍している女性職員が身近にいる」を選択した女性職員も比較的多いことから、今後は、ロールモデルとなる女性職員の存在や、その職員との交流が必要になってくると考えられる。

その他には、「育児休業時等の柔軟な人員配置や代替職員の確保」や「女性がどのように活躍したいか、個人に応じて把握する環境」等の意見もあった。

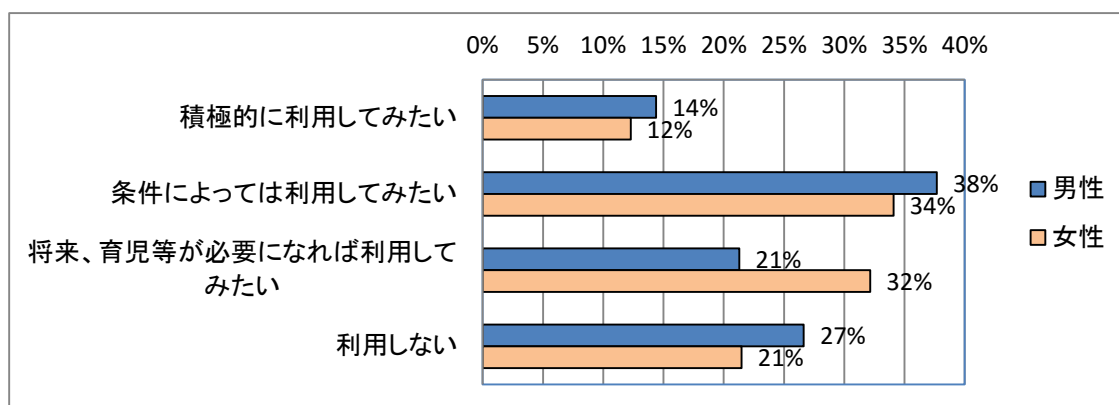
Q. 女性がさらに活躍できる職場にするために、必要なことは何だと思えますか。（3つまで）



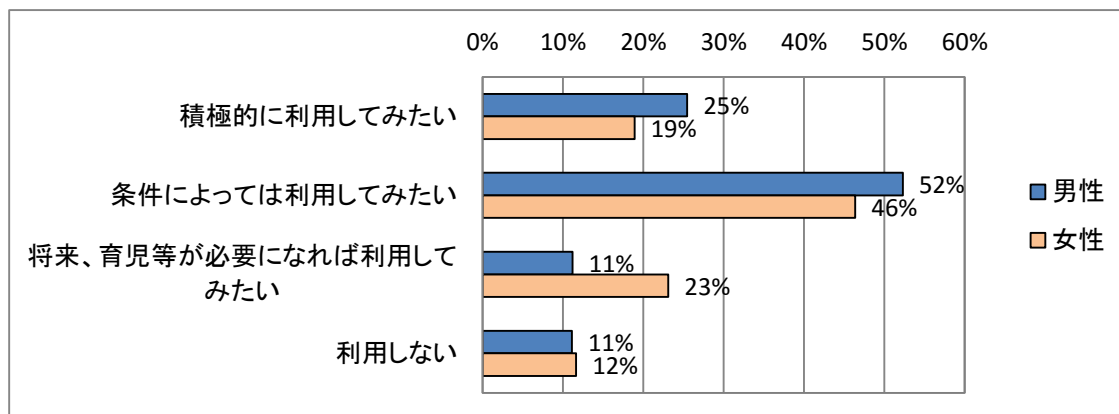
(6) 新たな制度の導入について

新たな制度の導入として、「在宅勤務・テレワーク」「フレックスタイム」「県内の他の自治体との人事交流」についての職員のニーズを調査したところ、「利用してみたい」と考えている職員の割合は概ねどの制度も過半数を占めていた。今後は、仕事と家庭の両立支援や長時間勤務の是正等を含めた男女双方の働き方改革のために個々の職員が多様で柔軟な働き方を選択できるよう制度の拡充に向けた取り組みを研究・検討する必要がある。

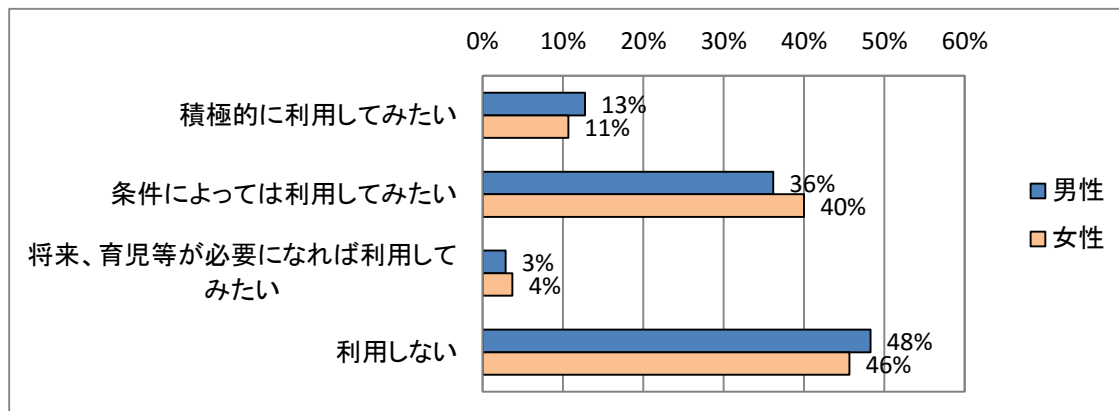
Q. 在宅勤務・テレワークについて



Q. フレックスタイムについて



Q. 県内の他の自治体との人事交流



3. 本市の課題

- (1) 20年以上前と比較すると、近年は職員採用における女性の比率が大幅に増加していることから、様々な分野における女性職員の活躍を推進していく必要がある。
- (2) 昇任試験に関しては、主査昇任試験の対象者数及び受験者数に占める女性職員の割合が徐々に増加している一方、合格者数は安定的に伸びていないことから、今後とも職務経験を通じたキャリア形成を支援するための女性職員の職域拡大、定型的業務に長期間配置しない配慮、女性職員に対する研修の機会の充実など、女性職員自らが意欲アップ、能力アップにチャレンジする姿勢を醸成する環境の整備に取り組む必要がある。

なお、管理職として求められるマネジメント能力や政策立案能力を早期に養成するためには、政策立案や内部管理などの部門を中心とした、女性の配置率が低い部門に積極的に女性職員を配置し、育成していく必要がある。
- (3) 今後、産前産後休暇や育児休業を取得する職員が増加することが容易に想像できるため、当該期間中の代替職員を確実に確保することにより、性別を問わず育児に参画しやすい職場環境を構築する必要がある。
- (4) 平成元年度以降の離職率を性別で比較すると、男性職員よりも女性職員の離職率が高い。女性職員の離職率を下げるためには、仕事と家庭の両立支援のための制度面の整備はもちろんのこと、不安や悩みを相談できる体制、目標となる指標を設定できる体制があるなど、内面的な支援も必要である。
- (5) 年間500時間以上の時間外勤務を行っている男性職員は約10%、女性職員は約5%となっており、女性職員よりも男性職員の方が比率が高い。長時間勤務は、女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となっている。また、男性自身にとっては、家事や育児等を通して培われるマネジメント能力や多様な価値観を得る機会を妨げられる。男女ともに限られた時間の中で集中的・効率的に業務を遂行できるような制度等を見直し、育児等を担う職員が活躍できる職場環境を整備していく必要がある。

第3章 施策の展開

1. 女性職員の活躍推進に向けた数値目標

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（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、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結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。（最も大きな課題に対応するものから順に掲載）

目標Ⅰ	管理的地位にある職員に占める女性の割合の引き上げ
	平成32年度までに、管理的地位にある職員に占める女性の割合を、平成27年度の実績（6.1%）から約4ポイント引き上げ、10%以上にする。
目標Ⅱ	女性職員の離職率の引き下げ
	平成32年度までに、過去10年間に採用した女性職員の離職率を、平成26年度の実績（7.7%）から約2ポイント引き下げ、男性職員の平成26年度の実績（6%）と同率以下にする。
目標Ⅲ	長時間勤務を行う職員の割合の引き下げ
	平成32年度までに、年間に360時間を超えて時間外勤務を行う職員の割合を、平成26年度の実績（19.5%）から2ポイント以上引き下げ、17%以下にする。
目標Ⅳ	男性の育児休業取得率の引き上げ
	平成32年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を13%以上にする。

2. 女性職員の活躍推進に向けた目標を達成するための取り組みの骨子

前章に示したデータ分析及び意識調査の結果から得られた課題を踏まえて、女性職員の活躍推進に向けた目標を達成するための取り組みの骨子を4本設定する。

骨子Ⅰ	計画的な女性職員の育成と登用
	採用から一定年数が経過するにつれ、事務分担の偏りや業務経験の差が生じる傾向があるため、性別による固定的な役割分担意識や慣例をなくし、多様な職務経験を積むことができるよう、より計画的な人材育成に取り組む。
骨子Ⅱ	人事制度の運用による女性職員の支援
	職員一人ひとりが意欲と能力を十分に発揮し、ライフスタイルに応じた働き方ができるよう各種人事制度を見直すとともに、新たな制度の導入を検討するなど、働きやすい職場づくりを推進する。
骨子Ⅲ	女性職員のチャレンジ支援
	女性職員が仕事と家庭の両立に向け、不安を抱くことなく職務に専念することができるよう、メンター制度の導入などを通じて女性職員のチャレンジを支援する。
骨子Ⅳ	職場風土・職員意識の改革
	管理職職員はもとより、全ての職員が性別による固定観念を払拭し、職員一人ひとりの能力が最大限に発揮できる働きやすい職場環境を構築することにより、女性職員を含む全ての職員が活躍できる職場づくりを推進する。

3. 女性職員の活躍推進に向けた目標を達成するための取り組み及び実施時期

前項で掲げた数値目標の達成及び目標を達成するための取り組みの骨子を推進するために、次に掲げる14本の具体的な取り組みを実施する。

(1) 計画的な女性職員の育成と登用

No.1	女性職員キャリアアップ研修の実施	開始時期	平成28年度
対象	女性職員		
内容	子育て中の女性職員に生じる一時的なペースダウンを補い、女性職員が能力や適性を更に活かせるよう、「企画立案能力」や「折衝調整能力」等を中心としたキャリアアップ研修を実施し、キャリア形成支援を行う。		

No.2	女性リーダー養成研修の実施	開始時期	平成28年度
対象	女性職員		
内容	幅広い視点で判断する能力や決断力を養うため、自治大学校や市町村アカデミー、民間企業の女性管理職を対象とした「女性リーダー養成研修」等へ女性職員を積極的に派遣する。		

No.3	早期育成を見据えた業務経験の付与	開始時期	平成28年度
対象	全職員		
内容	原則3年としているジョブ・ローテーション制度をより厳密に運用し、様々な分野の業務を早期に経験させ、適正分野の見極めや仕事の達成感・やりがい等を感じさせることにより、結婚・出産・育児等によるキャリア中断後も、高い意欲を持って職務を遂行できる女性職員を意識的に育成する。		

No.4	女性職員登用率の公表	開始時期	平成28年度
対象	全職員		
内容	女性職員の登用について目標値を設定することにより、女性職員自らが数値を意識し、昇任に対する意欲を持って日々の業務に取り組むことを促す。なお、目標値の達成状況は毎年公表する。		

(2) 人事制度の運用による女性職員の支援

No.5	人事異動による育成支援	開始時期	平成 28 年度
対 象	女性職員		
内 容	管理職として求められるマネジメント能力や政策立案能力を早期に養成し、女性職員の昇任に対する意識改革を促すため、政策立案や内部管理などの部門を中心とした、女性の配置率が低い部門に積極的に女性職員を配置し、将来の女性幹部候補となる職員を育成する。		
No.6	出産にかかる休業・休暇中の代替職員の確保及び育児休業代替職員の配属期間の見直し	開始時期	平成 28 年度
対 象	出産休暇・育児休業中、育児休業復帰後の職員		
内 容	職員が安心して育児休業等を取得することができるように業務を代替する職員を確保する。 また、育児休業等を取得した職員が復職した後、業務の引継ぎや十分なフォローができるよう、代替職員を配属する期間の延長を検討する。		
No.7	女性活躍やワーク・ライフ・バランスへの取り組みを評価する仕組みを検討	開始時期	平成 28 年度
対 象	全職員		
内 容	人事評価等において、管理職職員が女性の活躍やワーク・ライフ・バランスを積極的に推進した実績を評価する仕組みを検討する。 また、育児休業等を取得した同僚職員等をフォローした職員について、一定の評価に繋げる仕組みを検討する。		
No.8	新制度の導入や既存の制度の改善について研究・検討	開始時期	平成 28 年度
対 象	全職員		
内 容	女性職員が活躍できる職場をつくるためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠である。職員が仕事と家庭を両立しながら、個々の能力を十分に発揮し、高い士気をもって効率的に勤務できるよう柔軟な働き方を選択できる環境を整備するために新制度の導入や既存の制度の改善について研究・検討する。		

(3) 女性職員のチャレンジ支援

No.9	女性職員のロールモデルによる意識改革	開始時期	平成28年度
対象	女性職員		
内容	<p>意識調査の結果、管理職への昇任を望まない女性職員の約20%が、昇任を望まない理由として「自分が管理職になるイメージができない」と回答している。また、管理職への昇任を望まない女性職員の約15%が「目標となる上司がおり、管理職昇任のイメージが持てれば」管理職を目指しても良いと回答している。</p> <p>そこで、仕事に対する考え方やキャリアについて考え、将来昇任した自分をイメージできるよう仕事と家庭を両立しながら働く女性先輩職員との情報交換会や交流会の実施を検討し、理想とする生き方や働き方が実現できるよう支援する。</p>		

No.10	メンター制度の検討	開始時期	平成28年度
対象	希望する職員		
内容	<p>職員が将来のキャリアや仕事と家庭の両立について相談できる仕組みとして、先輩職員が相談に乗り助言する「メンター制度」の導入を検討する。</p>		

(4) 職場風土・職員意識の改革

No.1 1	管理職職員の意識改革	開始時期	平成 28 年度
対 象	管理職職員		
内 容	<p>意識調査では、「男性と同様の業務の実施が必要」「女性にも責任ある仕事を任せることが必要」との意見があった。</p> <p>そこで、職場における固定的な役割分担意識を排除し、性別に捉われることなく業務経験を通じた能力の拡充が図られるよう管理職職員の意識改革を推進するとともに、職員の人材育成は管理職職員の責務であることを徹底する。</p>		

No.1 2	年休・各種支援制度の取得促進に向けた啓発	開始時期	平成 28 年度
対 象	全職員		
内 容	<p>意識調査の結果、全体の約 20%が「女性がさらに活躍できる職場にするためには、育児や介護などの支援制度を利用しやすい環境づくりが必要」と回答しているように、仕事と家庭を両立させるためには、休暇制度などの充実はもちろんのこと、その制度が利用しやすい状況であることが重要である。</p> <p>全ての職員が既存の制度を理解し有効的に利用できるよう、取得促進に向けた啓発を促進する。</p>		

No.1 3	職員の意識改革	開始時期	平成 28 年度
対 象	全職員		
内 容	<p>職員への意識調査では、「正規の勤務時間内の仕事で高い成果を出す職員は優秀だと思う」という意見が約 6 割を占める一方、「時間外勤務前提で働く職場風土」「定時退庁しにくい雰囲気がある」という意見が約 2 割を占めていた。</p> <p>効率的な職務遂行とワーク・ライフ・バランスを推進するため、全職員が「最小の経費で最大の効果を上げる」という地方自治法の規定を意識し、各職場における担当業務の平準化を図り、性別や年齢・職階を問わず全職員が働きやすい職場環境を構築できるよう、職員の意識改革に取り組む。</p>		

No.1 4	長時間勤務の縮減	開始時期	平成 28 年度
対 象	管理職職員		
内 容	<p>ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、男女双方とも長時間勤務の是正等が必要である。今後もノー残業デー（毎週水曜日及び金曜日）の徹底及び業務の削減、合理化の推進を継続し、時間外勤務の縮減を図る。特に時間外勤務は、部局・課・個人単位で長時間勤務の状況を人事当局等が把握し、縮減に向けて管理職のヒアリング等を実施し、注意喚起や時間外勤務に対する認識の意識改革を行う。</p>		

松山市女性職員の活躍の推進に関する
特定事業主行動計画

〒790-8571

松山市二番町4丁目7-2

松山市 総務部 人事課

TEL (089) 948-6222

Fax (089) 934-9205

e-mail jinji@city.matsuyama.ehime.jp