

奈良市女性職員活躍推進 ポジティブ・アクションプラン



平成 28 年 3 月

奈良市

目 次

I. はじめに	・・・ 1
1. ポジティブ・アクションプラン策定の背景	・・・ 1
2. ポジティブ・アクションプラン策定の趣旨	・・・ 2
3. 取り組みの方向性	・・・ 3
4. 計画期間	・・・ 3
5. 女性職員の活躍推進により期待できる効果	・・・ 3
II. 現状と課題	・・・ 4
1. データからみる本市の現状	・・・ 4
2. 職員の意識調査からみる本市の現状と課題	・・・ 7
3. 職員との意見交換からみえた課題	・・・ 8
III. 施策の展開	・・・ 9
1. 働きがい ～働く意欲が湧いてくる職場環境の実現と キャリア形成意識の醸成～	・・・ 9
2. 働きやすさ ～ワーク・ライフ・バランスの推進～	・・・ 11
IV. アクションプランの目標	・・・ 13
1. アクションプランのスローガン	・・・ 13
2. 成果の指標	・・・ 14



1. ポジティブ・アクションプラン策定の背景

(1) 我が国全体としての背景

我が国が官民あげて、女性の職業生活における活躍を促進しようとしている背景は次の3点であるといわれています。

①男女平等、男女共同参画の理念から進めるべきという人権・平等の視点

戦後、憲法に男女平等の規定が置かれ、1985年には女性差別撤廃条約を批准し男女雇用機会均等法を制定、1999年には男女共同参画社会基本法が制定されました。こうした動きを背景に、男女平等、男女共同参画推進の高まりから必要とされているといわれています。

②経済社会全体からみた視点

我が国において、少子高齢化と人口減少、とりわけ生産年齢人口の減少が進む中で、経済活力を生むためには我が国最大の潜在力である「女性の力」が不可欠です。年金などの社会保障の持続可能性のためにも、女性が労働市場で活躍できる社会とすることが必要だといわれています。

③企業経営にプラスになるという視点

「ダイバーシティ経営」は、多様な視点や経験を持つ人材を活かして、その能力を最大限発揮できる機会を提供することで、新しい発想でサービス等をつくることができると期待されています。我が国では特に女性活躍を柱にしながらか、社会や企業活動の変革、市場ニーズの多様化等の変化に対応できる組織体制を目指す取り組みとして注目されています。

また、従来のように残業が無制限にできる男性正社員（専業主婦が家庭を支えていることが前提とされていた）だけの力では、企業が成り立たなくなっており、育児や介護といった「時間制約のある社員」も採用し、能力を発揮してもらうことが、企業存続に必要な時代となっています。さらに、女性活躍が進んでいる企業ほど業績がよいというデータもあります。

(2) 公務部門における背景

国や地方公共団体などの、いわゆる公務部門において女性活躍の促進が求められる背景は次の2点であるとされています。

①行政の質とサービス向上の視点

多様な人材を活かすダイバーシティマネジメントを進めることで、子育てや介護を担う職員を含む組織全員の力を最大限発揮させ、市民のニーズを適切に把握し、新しい発想による政策立案や行政サービスが可能となります。

②「まず隗より始めよ」の視点

少子高齢化の進行とともに生産年齢人口が減少する中、我が国の経済社会の持続的な発展のために「女性の力」を最大限発揮できる社会を目指すことは不可避です。「女性が輝く社会」、「男女共同参画社会」の実現を目指し、率先垂範して取り組む必要があります。

2. ポジティブ・アクションプラン策定の趣旨

今日の我が国においては、地方分権の進展や少子・高齢化に伴い、最も市民に身近なサービスを提供する地方公共団体の役割は、ますます重要となるとともに、市民サービスの複雑化・高度化といった課題に直面しています。本市においても、限られた経営資源のもとで組織力の更なる向上を図り、今後とも持続可能なまちづくりを推進するためには、性別にかかわらず、全ての職員がその能力を十分に発揮し、いきいきと働ける職場環境づくりや組織風土の醸成が求められています。

国においては、女性の活躍促進を成長戦略の柱として、社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待するという目標を目指して、女性の活躍を促進し、このために「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が成立しました。また同時に、指導的地位を目指す女性だけでなく、様々な状況におかれた女性の力を発揮できるようにする「すべての女性が輝く社会」を目指す施策が進められています。

女性の活躍推進に向けた取り組みは、女性のみならず、男性にとっても、ワーク・ライフ・バランスが図られ、働きやすく、働きがいのある職場環境づくりを目指すものであり、女性が活躍できる組織には、多様な価値観から新たな発想が生まれるなど、本市の行政経営基盤の強化につながるものと考えています。

このような状況をふまえ、女性職員の活躍推進に向けた人材育成や職場環境づくり、組織風土の醸成に積極的に取り組むため、「奈良市女性職員活躍推進ポジティブ・アクションプラン」を策定するものです。

3. 取り組みの方向性

- (1) 目的 : 職員が男女共にいきいきと働ける職場環境・組織風土を創る。
- (2) 計画推進の基本的な考え方
 - ① 男女を問わず全ての職員がいきいきと活躍できる組織を目指します。
 - ② 女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスに関して、自治体として率先垂範して取り組む姿勢を示します。
 - ③ 多様な人材を活かし行政の質とサービスの向上を図ります。

4. 計画期間

平成28年度から平成32年度までの5年間を計画期間とします。

ただし、国における法制度の改正や本市を取り巻く環境の変化などにより、当プランに大きな影響が生じる場合は、計画期間であっても必要に応じて改定を行います。

5. 女性職員の活躍推進により期待できる効果

女性職員の活躍推進は、本市の行政経営戦略の一つとして、市役所組織が、いかに現実的で実効性の高い「働き方改革」に取り組むのか、まさにその「本気度」が問われる取り組みです。本市における女性職員活躍推進の必要性や効果を明らかにし、共通認識を持って取り組む必要があります。

(1) 組織力の向上

地方分権が進展し、ますます複雑化・高度化する市民ニーズなどに柔軟かつ的確に対応していくためには、様々な視点から現状と課題を検討し、きめ細やかな対応を行っていく必要があります。また、少子高齢化や人口減少の進行により労働力人口が減少する中で、官民間問わず、優秀な人材の獲得競争が本格化することが予想されます。

女性の活躍推進に積極的に取り組み、広く発信することにより、本市で働きたいと思う意欲の高い人材が集まり、ひいては優秀な人材確保につながることを期待できます。また、ワーク・ライフ・バランスに対する意識の醸成や相互理解が図られ、働きやすさと働きがいを持って、職員の働く意欲が高まることにより、組織力の向上につながることを期待できます。

(2) 市民サービスの向上

前述のように、優秀な人材を確保し、組織力の向上が図れることは、とりもなおさず市民サービスの向上に直結します。

更には、行政のあらゆる分野の政策の企画立案から政策決定過程に女性職員が参画する機会を拡充することにより、女性の強みである生活者の視点から、様々な市民ニーズを的確にとらえ、きめ細やかな対応を図ることで、市民サービスの向上が期待できます。

II. 現状と課題



1. データからみる本市の現状

(1) 男女別年齢別職員数 (平成 27 年 4 月 1 日時点)

(単位 人)

性別	24 歳以下	25 歳～29 歳	30 歳～34 歳	35 歳～39 歳	40 歳～44 歳	45 歳～49 歳	50 歳～54 歳	55 歳～	合計
男性	13	87	121	110	104	148	119	210	912
女性	34	133	123	100	133	86	86	126	821
女性比率	72.3%	60.5%	50.4%	47.6%	56.1%	36.8%	42.0%	37.5%	47.4%
合計	47	220	244	210	237	234	205	336	1,733

※市長部局等 (消防局職員、企業局職員、教員、技能労務職員、任期付職員を除く)

【現状】

市職員のうち、女性職員の割合は 47.4% で若年層になるほど女性比率は高くなっています。これは、性別にかかわらず優秀な人材の採用を進めてきた結果です。

(2) 女性登用の現状

・年度別女性管理職登用率 (平成 27 年 4 月 1 日時点)

	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	平成 27 年度	
女性管理職登用率		9.7%	10.8%	12.0%	14.6%	16.8%	22.7%

※市長部局等 (消防局職員、企業局職員、教員、医師、任期付職員、割愛職員を除く)

※幼稚園教諭が教員から保育教育士に職種変更になったため、平成 27 年度から追加しています。

※管理職は補佐級以上にしています。

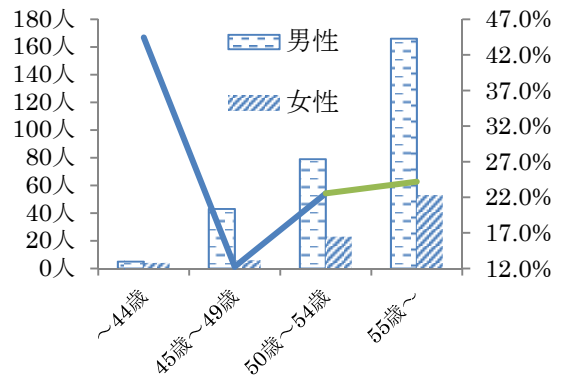
・管理職男女別年齢別職員数（平成 27 年 4 月 1 日時点）

（単位 人）

性別	～44 歳	45 歳～ 49 歳	50 歳～ 54 歳	55 歳～	合計
男性	5	43	79	166	293
女性	4	6	23	53	86
女性比率	44.4%	12.2%	22.5%	24.2%	22.7%
合計	9	49	102	219	379

※市長部局等

（消防局職員、企業局職員、教員、医師、任期付職員、割愛職員を除く）



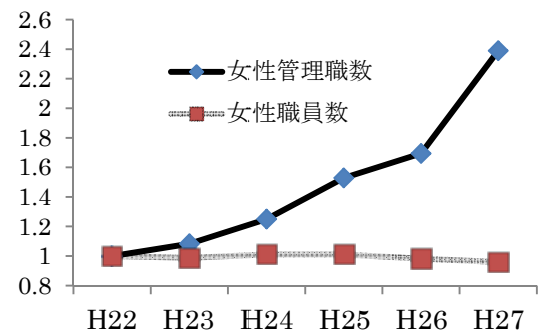
・年度別女性職員数推移（平成 27 年 4 月 1 日時点）

（単位 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	平成 27 年 度
女性管理職数	36	39	45	55	61	86
女性職員数	852	841	861	861	837	817

※市長部局等

（消防局職員、企業局職員、教員、医師、任期付職員、割愛職員を除く）



【女性職員数の推移（平成 22 年度を 1 とする）】

【現状】

管理職に占める女性の割合はこの 5 年間で約倍増しており、現在は 22.7%です。年齢別に見ますと、特に 44 歳以下の女性管理職比率が高くなっています。

また、年度別の女性職員数の推移では、女性職員数には大きな変化は見られませんが、女性管理職数は増加しています。

(3) 普通退職者男女別人数（平成 26 年度より過去 10 年間）

（単位 人）

性別	20 歳 -24 歳	25 歳 -29 歳	30 歳 -34 歳	35 歳 -39 歳	40 歳 -44 歳	45 歳 -49 歳	50 歳 -54 歳	55 歳 ～	合計
男性	1	6	6	4	2	6	5	11	41
女性	2	19	14	16	9	7	6	7	80
合計	3	25	20	20	11	13	11	18	121

※市長部局等（消防局職員、企業局職員、教員、技能労務職員、死亡退職者、通算退職者を除く）

【現状】

過去 10 年間の普通退職者数をみると、女性は男性の約 2 倍の退職者数となっています。また、女性の中でも 25 歳から 39 歳にかけての普通退職者が特に多い傾向にあります。これは、結婚や出産・育児といったことを理由とした退職であると推測されます。

(4) 育児、介護に関わるデータ

・年度別育児休業取得者数

(単位 人)

性別	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	合計
人数	71	74	87	89	89	410
うち男性	0	0	1	1	1	3

※市長部局等（消防局職員、企業局職員、教員、技能労務職員、任期付職員を除く）

・年度別・補職別・男女別介護休暇取得者数

(単位 人)

種別	役職	平成 22 年	平成 23 年	平成 24 年	平成 25 年	平成 26 年	合計
短期介護 休暇 (有給)	主幹級以上	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	3(1)	3(1)
	補佐級	2(0)	4(0)	3(0)	8(2)	6(3)	23(5)
	係長級	7(3)	6(3)	4(2)	8(3)	7(3)	32(14)
	一般職	4(2)	3(2)	12(9)	5(3)	4(3)	28(19)
	小計	13(5)	13(5)	19(11)	21(8)	20(10)	86(39)
介護休暇 (無給)	補佐級以上	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	係長級	2(2)	1(1)	1(1)	1(1)	0(0)	5(5)
	一般職	1(1)	0(0)	3(3)	3(3)	1(1)	8(8)
	小計	3(3)	1(1)	4(4)	4(4)	1(1)	13(13)
合計		16(8)	14(6)	23(15)	25(12)	21(11)	99(52)

※市長部局等（消防局職員、企業局職員、教員、技能労務職員、任期付職員を除く）（ ）内はうち女性数

【短期介護休暇(有給)】

負傷、疾病又は老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある者(要介護者)の介護その他の世話を行う職員が、当該世話を行うために勤務しないことが相当と認められる場合、1年(年度)に5日の範囲内で取得できる。(要介護者が2人以上の場合は10日)

【介護休暇(無給)】

職員の家族で負傷、疾病又は老齢により一定期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者の介護をするため、職員が勤務しないことが相当であると認められるとき取得できる。(介護を必要とする継続する一の状態ごとに、連続する6月の期間内において必要と認められる期間)

【現状】

育児休業については、該当する女性職員のほとんどが取得していますが、男性職員の育児休業の取得は進んでいません。

また、介護休暇については、管理職にある年齢層の方こそ取得する機会が多くなると思われませんが、実際に介護休暇を取得する管理職は僅かであり、無給の介護休暇にいたっては、補佐級以上の職員に、取得実績がありません。

さらに、男女別に見ますと、有給の短期介護休暇については、男女ともに実績がありますが、無給の介護休暇に至っては、取得しているのは女性のみとなっています。

2. 職員の意識調査からみる本市の現状と課題

本アクションプランを策定するにあたり、本市職員の現状をふまえた課題分析を行い、その結果を適切に反映することを目的として、職員アンケートを実施しました。

(1) 調査の概要

- ① 対象職員数 1,664名
- ② 回答者数 1,381名
- ③ 回答率 83%
- ④ 実施期間 平成26年11月14日～平成26年11月21日

(2) 現状と課題

① 管理職になることに消極的な職員が多い

男女共に管理職になることに消極的で、昇進意欲が低い傾向にあります。特に、回答した女性職員のうち、82.8%もの職員が「管理職になりたいとは思わない」「管理職になりたいとはあまり思わない」としています。

管理職への昇進に消極的である主な理由は、次の4点です。

- ㊦管理職として必要な能力が備わっていないと考えている。
- ㊧管理職に求められる能力の標準的指標がないために、管理職として不足している能力を客観視できない。
- ㊨管理職業務そのものにやりがいを見出せない。
- ㊩時間外勤務や休日出勤の多い現在の管理職の働き方を見ていると、管理職になることに消極的にならざるを得ない。

② 女性職員を積極的に管理職へ登用してきたことへのフォローの必要性

前述したように、管理職に占める女性の割合はこの5年で約倍増していますが、これは、女性職員の職域拡大などを図ってきた結果です。

このことにより、政策の企画立案から政策決定過程に女性職員が参画する機会の拡充を図ることができ、アンケートにおいても「能力のある女性が、それにふさわしいポジションにつきやすくなった」「男女に関係なく開かれた組織というイメージができた」「女性の視点が入ることで業務に幅ができた」といった肯定的な意見も多い一方で、「女性の管理職登用のスピードが速くなったことにより、十分に経験を積むことなく管理職になる職員が多くなり、本人も周囲も戸惑いや不安をいただいている。」「管理職登用に関して、男女間で不公平感をおぼえている職員もいる。」といった意見も少なからずあります。

③ 従来の働き方の限界

本市は、限られた行政経営資源を有効に活用し、効果が最適で最大となる行財政運営を進めるため、人員削減を定員適正化計画を上回るスピードで進めてきました。正規職員数の削減に呼応して、民間委託化の推進や、業務の切り分

けによる非正規職員の積極的活用を図ってきましたが、住民ニーズの複雑化・高度化への更なる対応が必要であることから、下記のように従来からの働き方に限界を感じている職員も多くいます。

- ⑦時間外勤務や休日出勤の多さから、仕事と家庭の両立が難しいと感じている。
- ⑧育児や介護等を抱えた職員の中には、職責の変更（希望降任）や場所・時間にとられない働き方を希望する者も少なからずいる。
- ⑨人員削減が進められる中であって、短期間で成果を求められたりするなど、日常業務が多忙を極めていることから、職員間のコミュニケーションの希薄化が進んでいると感じている。

④ 育児休業・介護休暇制度の課題

前述したように、育児休業については、該当する女性職員のほとんどが取得していますが、男性職員の取得は極少数にとどまっているのが現状です。

また、介護休暇については、管理職の年齢層こそ取得する機会が多くなると思われませんが、実際に介護休暇を取得する管理職は僅かであり、主幹級以上の職員にいたっては、取得実績がないのが現状です。

このような現状に対して、アンケートでは下記のような課題がみえてきました。

- ①育児休業や介護休暇について、必ずしも利用しやすい雰囲気があるとは言えず、取得しやすい組織風土づくりが必要。
- ②周囲に遠慮することなく育児休業や介護休暇を取得できるようにするためには、正規職員の代替補充もしくは正規職員と同等程度の権限や能力を持った代替職員の配置が必要。

3. 職員との意見交換からみえた課題

女性活躍推進に向けて職員の声（意見）を聴取するために、ワーキンググループに女性管理職や介護・育児経験など多様な立場・経験をもった職員を迎え、意見交換を実施し、様々な意見をいただきました。

(1) 意見交換会の概要

実施日時：平成27年6月30日（火）午前9時～正午

参加職員：次長級職員（女性）2名、課長級職員（女性）1名、
主幹級職員（男性）1名、係長級職員（男性）1名

(2) 代表的意見

- ① 上位の補職への昇任までの期間が短かったために、その職に必要な経験を十分に積むことなく昇任してしまったという感がある。

- ② 親の介護は、精神的な負担、時間的拘束（検査・通院の付添など）が大きい。「長」のつく役職は決裁などもあるので長期間休みづらい。介護休暇が必要な人は、主査とか主幹とか決裁権の無いポストに置くなどの配慮も必要なのではないかと思う。
- ③ 民間では希望降格制度というものもある。降格して、また戻ることができるというシステムがあればいいのではないかと思う。
- ④ 育休で数年休むと、復帰したときに、感覚で覚えていることを取り戻すところから始まる。復帰後は大変なので、そのケアをきちんとしなければならないと思う。
- ⑤ 女性の活躍を推進するにあたっては、長時間労働が一番の弊害ではないかという感がある。
- ⑥ 育児休業取得について、当然の権利としてとらえるだけでなく、育児休業を取得する職員は、周りへの『感謝』の気持ちをもつことで、所属課職員も『お互い様』という気持ちをもつことができ、相互理解が醸成される。

Ⅲ. 施策の展開



本市における女性職員の活躍を推進する上での現状と課題を踏まえて、『働きがい』と『働きやすさ』という2つの視点から具体的な施策の展開にアプローチします。

1. 働きがい

～働く意欲が湧いてくる職場環境の実現とキャリア形成意識の醸成～

(1) 自ら成長する前向きで自律した人材育成の強化

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支援に向けて、仕事と生活の両立への不安や、昇任への不安を軽減・解消させるため、キャリア形成のための研修やサポート体制の充実を図るとともに、ライフイベント前の早期からのキャリア意識やマネジメント意識の醸成を図る必要があります。

【具体的施策】

No.1	新任管理職を対象とした先輩管理職によるメンター制の導入	実施年度	平成 28 年度～
内容	管理職になることに不安を感じる職員の不安を軽減するために、経験豊富な先輩職員をメンターとして、気軽に指導相談ができる体制の構築など、支援策の充実を図ります。		

No.2	女性職員キャリア・アップ研修等の実施	実施年度	平成 28 年度～
内容	<p>将来の女性リーダー育成を視野に、キャリア意識の醸成と管理監督職に求められるスキル等の習得のための研修を実施します。</p> <p>また、他都市などにおける女性活躍の事例に触れ、幅広い視野を養うとともに、女性職員の意識と意欲を高めるため、自治大学校などの外部機関の実施する女性の活躍推進に関連する研修に積極的に派遣します。</p>		

(2) 職員同士の円滑なコミュニケーション

階層や職種を越えて様々な立場で年齢・性別に関わりなく意見交換ができる組織風土の醸成や、育児期間中の職員が男女を問わず参加し、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な取り組みを実施する必要があります。

【具体的施策】

No.3	ハッピー 育児 ランチタイムの実施	実施年度	平成 28 年度～
内容	男女を問わず育児期にある職員が、自身が抱える不安・悩みの軽減・解消や視野の拡大のために、年齢・性別に関わりなく情報交換や意見交換ができる場を月 1 回設け、相互理解のためのネットワーク形成につなげます。		

2. 働きやすさ

～ワーク・ライフ・バランスの推進～

(1) ワーク・ライフ・バランスに対する啓発

出産や子育てに加えて、高齢化社会における親の介護の問題など、時間的な制約を持ちながら、仕事と生活の両立に迫られている職員への対応はもちろん、職員が互いに協力し、支え合いながら、組織全体で仕事と生活の両立を図れる環境づくりのために、意識啓発や休暇制度の活用促進に取り組む必要があります。

特に、ワーク・ライフ・バランス実現の最大の阻害要因は長時間勤務であり、本気の「働き方改革」を目指して、組織のトップから管理監督職、係員にいたるまで強力かつ継続的に取り組む必要があります。

【具体的施策】

No.4	市長、幹部職員によるワーク・ライフ・バランス啓発と実践	実施年度	平成 28 年度～
内容	ワーク・ライフ・バランス推進の重要性に鑑み、組織のトップである市長や幹部職員から様々な機会をとらえて、組織を挙げた取り組みであることを発信するとともに、職員に率先垂範して実践に取り組めます。		

No.5	ワーク・ライフ・バランス推進強化月間の新設	実施年度	平成 28 年度～
内容	働き方改革を具体化し、業務の効率化や職場環境の改善等具体的取り組みの実践、休暇の一層の取得促進等を集中的に行う期間として、毎年 7 月～8 月をワーク・ライフ・バランス推進強化月間とします。		

No.6	年次休暇取得促進のための啓発活動	実施年度	平成 28 年度～
内容	職員がワーク・ライフ・バランスの有用性を実感し、積極的に取り組む風土を醸成するために、年次休暇の一層の取得促進を目的として、取得可能日数（最大 40 日）のうち、最低 5 日以上取得するように推奨します。		

(2) ライフステージに合わせた多様な働き方ができる制度の導入

育児や介護などで時間に制約がある職員の仕事と家庭の両立を支えるため、希望降任制度などの柔軟な人事・勤務体制等について、課題をふまえて、先進事例等を参考に制度導入の方策などを検討する必要があります。

【具体的施策】

No.7	仕事と家庭の両立のための柔軟な勤務形態や人事制度の導入	実施年度	平成 28 年度～
内容	育児や介護に携わる必要がある職員がポスト職では十分な役割を果たせない場合に、仕事と家庭の両立を支援するため、希望降任制度などの柔軟な勤務形態や人事制度の導入を検討します。		

(3) 子育て期・介護期の職員への支援充実

子育て期や介護期にある職員が抱く不安や悩みを軽減するための支援策の充実を図ることと併せて、男性職員の育児休業取得など、男女を問わず、ワーク・ライフ・バランスの推進のための意識啓発や取り組みを強化する必要があります。

【具体的施策】

No.8	産休・育休・介護休暇取得者補充のための新たな正規職員を別枠で採用	実施年度	平成 29 年度～
内容	産休・育休・介護休暇取得希望者が安心して取得できるようにすると同時に、取得者を支え応援する所属職員の負担を軽減するために、所属の戦力を損なわないよう市役所の全体的な戦力を確保し、主にポスト職の補完とするため、新たな正規職員を従来と別枠を設けて採用します。		

No.9	育児等により退職した公務員を人材バンクに登録し、代替職員として活用	実施年度	平成 28 年度～
内容	育児や介護等を理由にやむを得ず公務員を中途退職した方等を嘱託職員や臨時職員として人材バンクに登録し、公務能力に優れた人材を確保するとともに、育児休業や介護休暇取得者の即戦力の代替要員として活躍いただきます。		

No.10	男性職員の育児参加休暇取得促進のための啓発活動	実施年度	平成 28 年度～
内容	育児等への相互理解の促進やワーク・ライフ・バランス推進を目的として、男性職員の育児参画を促進するために、ハンドブック等を用いて育児休業取得を推奨し、「男性職員の育児参加休暇」の取得可能日数 5 日間のうち、3 日間以上取得するように推奨します。		

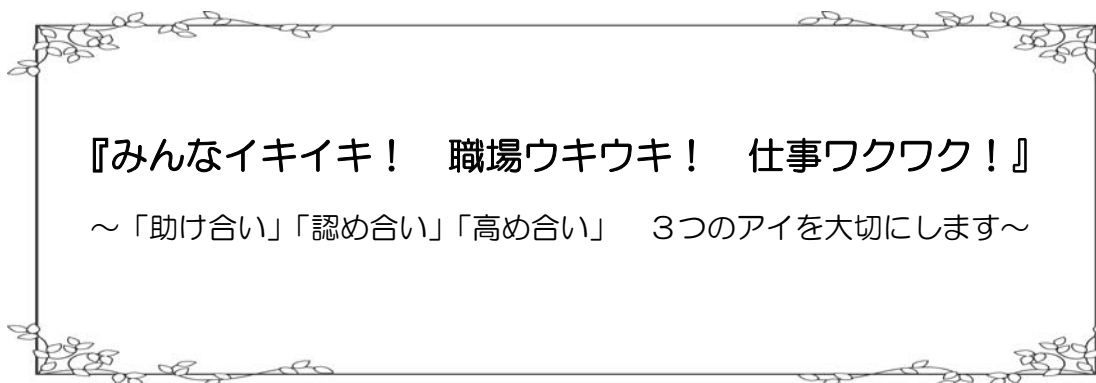
No.11	職員の妊娠・出産・育児に伴う人事制度 ハンドブックの作成等	実施年度	平成 28 年度～
内容	<p>妊娠時、出産時、育休時、復職時などにいただく様々な不安を解消・軽減するために、取得できる休暇制度や手続等について解説したハンドブックを作成します。</p> <p>また、育休取得後の復帰時に不安をいただく職員への支援策として、育児休業期間中でも職場の情報などを提供することにより、復帰にむけた準備や不安の軽減を図ります。また、育児休業から復帰する前の「おためし出勤」の導入など、職員が安心して子育てをしながら働くことができる職場環境づくりを目指します。</p>		

IV. アクションプランの目標



1. アクションプランのスローガン

性別にかかわらず職員が持てる能力を十分に発揮し、いきいきと働ける職場環境と組織風土を創ることを目指します。



2. 成果の指標

(1) 女性の管理職登用の推進

管理職に占める女性の割合（女性管理職比率）	
現状値	22.7% ⇒ 目標値 30%（平成32年度）
【目標値の考え方】 国においては、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待するという目標を目指して女性の活躍を促進していることから、国の目標と整合性を図り、目標値を30%と設定します。 この数値目標の設定は、施策の『見える化』のために設定するものであり、数値目標の達成そのものが必達の目的となることなく、現実を見据えて着実な施策の実行に努めます。	

※管理職は補佐級以上にしています。

(2) 管理職になりたいと思う女性職員の育成

管理職前の女性職員のうち管理職になりたいと思う職員の割合 （女性職員の管理職志向率）	
現状値	10.7% ⇒ 目標値 60%（平成32年度）
【目標値の考え方】 平成26年11月に実施した職員アンケートでは、女性職員のうち将来的に管理職を志向する者は10.7%となっています。これは、管理職として求められる能力に対する不安や、仕事と家庭の両立や長時間労働などワーク・ライフ・バランスへの不安が主な理由です。 今後においては、『みんなイキイキ！ 職場ウキウキ！ 仕事ワクワク！』をスローガンとして、アクションプランを着実に実施していくことにより、女性の管理職志向率の向上を目指します。	

※管理職は補佐級以上にしています。

(3) 男性職員の育児参加促進

男性職員の育児休業取得率	
現状値	3.1% ⇒ 目標値 13%（平成32年度）
【目標値の考え方】 国の目標と整合性を図り、目標値を13%と設定します。	

男性職員の育児参加休暇取得率（取得可能日数5日間のうち、3日間以上取得）	
現状値	18.7% ⇒ 目標値 100%（平成32年度）
【目標値の考え方】 男性の育児参加休暇取得を推奨することで、育児等への相互理解や男性職員の育児参画を促進し、ワーク・ライフ・バランス推進につなげます。	

(4) 全ての職員がいきいきと働ける職場環境づくり

職員満足度	
現状値	— ⇒ 目標値 100%（平成32年度）
【目標値の考え方】 市役所組織の活力は市政発展の原動力の一つです。 男女を問わず全ての職員が市役所で仕事していることに満足し、いきいきと活力をもって働ける職場環境づくりを目指し、組織の方針・各種制度・職場や上司などに対する満足度（職員満足度）を定量的に把握できるアンケートを実施し、満足度100%を目標値として設定します。	