

# A表「市役所で働く女性公務員の活躍推進」

		水戸市	甲府市
1 庁内の女性管理職 登用率(課長級以上)	①平成26年4月1日現在	2.54%	7.4%
	②目標設定(何年度までに〇% を目標とするか)	平成26年度までに課長補佐級以上 11%(平成26年4月1日現在11.71%) (水戸市男女平等参画推進基本計画での位置付け(平成16年度～平成26年 度))	平成28年度までに10%(第2次こうふ男女共同参画プラン)
2 庁内向け女性施策 (各市で実施施策を記入)	(1)仕事と家庭の両立支援施策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児短時間勤務及び育児部分休業を含む育児休業制度</li> <li>・産前・産後休暇, 育児時間休暇, 子の看護休暇等の特別休暇</li> <li>・早出遅出勤務, 深夜勤務の制限, 時間外勤務の免除・制限 など</li> </ul> <p>(産前休暇, 育児時間休暇及び看護休暇については, 産前休暇の取得期間を6週間のところ8週間まで延長しているほか, 育児時間休暇の取得時間を1日2回それぞれ30分のところ1日2時間まで, 看護休暇の取得対象を小学校就学に達するまでの子のところ中学校就学に達するまでの子とするなど, 国の内容を拡充している。)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業者復帰支援プログラム</li> </ul> <p>職員が安心して育児休業を取得できる職場環境の整備を行うとともに, 育児休業を取得した職員への情報提供, 職場復帰支援研修の実施, 業務分担の見直し等により, 休業後の円滑な職場復帰に向けた支援を行う。</p>
	(2)女性キャリアアップ施策	<p>育児休業中の職員に対する通信研修受講の推奨 (通信研修: 自主研修として, 法律, 語学, パソコン等の通信講座を受講する場合, 受講料の半額を助成する。)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性職員キャリアアップ研修</li> </ul> <p>女性の視点や発想を職場で発揮して活躍することが期待されており, 国の新たな成長戦略においても「女性の力」や「女性の働きやすい職場環境整備」が求められている。このような中, 女性職員の立場, 役割の理解を深めるとともに, 知識などを習得し実践に役立てることを目的に, 拡充期(35歳～45歳)の職員を対象にH25年度より実施している。</p>
備 考			

前橋市	宇都宮市	千葉市
5.1%	7.2%	15.8%
数値設定なし	設定していない。	「千葉市行政改革推進プラン」において、平成26年度までに15.0%とすることを目標とし、本年4月の人事発令によりその目標を達成したため、今年度中に次期の計画を策定する予定。
<ul style="list-style-type: none"> <li>・出産休暇、育児休業、部分休業、育児時間休、看護休暇、介護休業、短期介護休暇、深夜・時間外勤務制限請求の各種制度</li> <li>・各種育児制度についての具体的な説明や取得方法を説明した「育児制度Q&amp;A」を作成し、周知している。</li> <li>・各階層別の職員研修において、前橋市の特定事業主行動計画について周知し、また、男性の育児参加を促進するよう休暇制度について啓発している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「子育て応援ハンドブック」を活用した育児休暇の意識啓発</li> <li>・女性職員のキャリアデザイン研修(ライフイベントに合わせたキャリアデザインの考えを学ぶほか、育児を経験した先輩職員と座談会を実施)</li> <li>・キャリアアドバイザー制度(所属以外で仕事と家庭の両立などについて、先輩職員に相談できる制度を整備)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業等を取得しやすい環境整備(人員の流動配置や代替要員の確保)</li> <li>・産休・育休復帰後の支援(職場復帰訓練(イーズ出勤)・子育て支援相談員の設置・育児短時間勤務・部分休業・子の看護休暇の取得促進)</li> <li>・男性職員の育児参加(リーフレット「パパこそとろう！育児休業」の作成・イクメンランチミーティング・配偶者の出産休暇・男性職員の育児参加休暇)</li> <li>・配偶者同行休業制度の導入</li> <li>・子育て支援制度の情報提供(「職員のための子育て支援ハンドブック」)</li> <li>・時間外勤務等縮減対策(新・仕事ダイエツ「しっかり休んで、きっちり仕事」)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・自治大学校第1部・第2部特別課程に例年女性職員を派遣(平成26年度は「地方公務員女性幹部養成支援プログラム」の一環として増設されたコースに派遣している)</li> <li>・管理職への登用について、副主幹昇任時に本人が提出する「意思申出書」を提出する時期に、各所属長で要件を満たす女性職員へ啓発を行っている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性職員のキャリアデザイン研修(ライフイベントに合わせたキャリアデザインの考えを学ぶほか、育児を経験した先輩職員と座談会を実施)</li> <li>・女性職員を対象とした派遣研修(市町村アカデミー等が主催する女性リーダー養成講座に職員を派遣)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・局部長研修(幹部職員として必要なマネジメント能力を養成する研修。H26テーマ：ダイバーシティ・マネジメント)</li> <li>・女性が活躍する組織づくり研修(全所属長を対象に、女性が活躍できる組織づくりや女性の活用に必要なマネジメント能力を養成する研修)</li> <li>・女性活躍推進研修(希望する女性職員(係長級未満)を対象に、責任ある立場につくことに対するイメージや自信を得るとともに、自らのキャリアを考える研修)</li> <li>・外部研修への派遣(市町村職員中央研修所「管理職に必要な組織マネジメント※」、「ステップアップ自治体リーダー」、千葉県自治研修センター「女性職員スキルアップ研修」、自治大学校「第1部・第2部特別課程※」)</li> <li>※印のものは、女性のみを対象とした研修ではないが、例年女性職員を派遣している。</li> <li>・通信教育・eラーニング(職員が勤務時間外に各自のニーズに応じて自発的に行う研修で、受講料を助成している。人材育成課指定講座に、女性職員のキャリアアップに関するものを含めている。)</li> </ul>
	<p>※ 現在、「女性職員活躍推進アクションプラン」を策定中(平成27年3月公表予定)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性管理職による検討チームを中心に、ワークショップ等を通して課題を集約し、方策を検討中。</li> <li>・女性職員のキャリア開発、職員の意識醸成、仕事と生活の両立支援の環境づくり等に向けた方策を提言としてまとめ、これを基に年度内にアクションプランを策定予定。</li> </ul>	

さいたま市	横浜市
9.3%(保育園長を除く一般行政職)	11.6%
平成28年度までに10.0%(保育園長を除く一般行政職)	平成32年4月までに30%を目指します ※「横浜市中期4か年計画 2014～2017」(素案)より
<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業等の取得促進 (職員の育児休業、部分休業及び育児短時間勤務の取得を促進する)</li> <li>・時間外勤務の縮減</li> <li>・年次有給休暇、リフレッシュ休暇及びボランティア休暇の取得促進</li> <li>・職員ハンドブックによる啓発 (男女共同参画の視点をもって業務にあたるための指針として、職員ハンドブックを作成・配布する)</li> </ul>	<p>◆仕事と家庭生活(子育てや介護等)両立のための職員参加プログラム「Do!プランPlus☆」(横浜市特定事業主行動計画)に基づき各種施策を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組 (全庁一斉定時退庁日や推進月間の設定、事務の効率化 など)</li> <li>・子育てや介護等にかかる制度の周知徹底と職場全体で支えあうことの重要性を浸透させるための取組 (冊子や庁内LAN・講座等による情報提供、責任職向け研修の実施 など)</li> <li>・仕事と家庭生活(子育て・介護等)の両立ができる職場環境づくりへの取組 (休業中職員向け職場復帰支援セミナー等の実施、専門相談窓口の開設 など)</li> <li>・地域における子育て支援や高齢者等の支援に参加するための取組 (子ども向け体験・ふれあいイベントの実施 など)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性職員の管理職への登用促進</li> <li>・女性職員の職域の拡大</li> </ul>	<p>◆「女性ポテンシャル発揮プログラム」(※)に基づき各種施策を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・責任職の意識改革 (研修の実施、各区局総務・企画ラインへの女性責任職の積極的な配置 など)</li> <li>・仕事と生活の両立支援／ワーク・ライフ・バランスの推進 →上記「Do!プランPlus☆」に基づく施策を参照</li> <li>・女性のチャレンジ・キャリア形成支援 (キャリア形成に関する研修の実施、 ロールモデルとなる女性責任職との座談会、 民間企業で活躍する女性との交流機会の提供、 各区局でのバランスを考慮した女性責任職の配置 など)</li> </ul> <p>※女性の人材育成と登用を進め、性別にかかわらず、すべての職員が意欲と能力を十分に発揮できる組織を実現するための方針及び具体的取組を定めたプログラム</p>