

女性活躍推進のための
熊谷市特定事業主行動計画
(第2期)

「輝け！女性」3Cプラン

- | | |
|---------------------|--------|
| ✿ Change (チェンジ) | 変えよう！ |
| ✿ Challenge (チャレンジ) | 挑戦しよう！ |
| ✿ Create (クリエイト) | 創造しよう！ |

令和3年4月

目 次

1	はじめに	1
2	「輝け！女性」3Cプランの3Cとは	2
3	計画期間	2
4	実施状況の把握及び公表	2
5	第1期行動計画の実施状況、課題分析	3
6	本市における課題	8
7	数値目標の設定	9
8	取組の体系図	11
9	具体的な取組内容	12
I	戦略的・計画的に職員の能力を育成します！	12
II	職員のモチベーションを高め、意欲的な取組を 応援します！	14
III	全ての職員が働きやすい職場環境を整えます！	15

1 はじめに ～女性の輝きはみんなの輝き～

女性活躍推進のための熊谷市特定事業主行動計画(以下「女性活躍推進行動計画」という。)は、職業生活において活躍したいと希望する全ての女性が個性や能力を十分に発揮できる環境整備を目的とした、「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 8 月施行)(以下「女性活躍推進法」という。)」に基づく法定計画です。

本市においては、次世代育成のための熊谷市特定事業主行動計画の中で職場全体が協力して子育てしやすい職場環境となるよう、ワークライフバランスの推進に取り組んでいますが、「女性活躍推進行動計画」では、子育て中の職員に限らず、全ての女性職員が能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを主眼としています。

平成 28 年からは、「女性活躍推進行動計画(第1期)」を策定し、女性職員の人材育成や男性職員の育児参加などを推進していますが、女性活躍推進に向けた環境整備や職員の意識の変化は未だ十分ではない状況です。

今回策定した「女性活躍推進行動計画(第2期)」は、これまでの達成状況やアンケート調査から見えてきた課題を踏まえ、女性職員はもちろん、性別や年齢を問わず、全ての職員が生き生きと働ける職場環境を整備していくことを目的とした計画です。

新型コロナウイルス感染症感染拡大を契機に働き方が見直される中、これまで以上に職員や組織が輝くために、職員一人一人が意識を変え(Change)、常に挑戦する意欲を持ち(Challenge)、新たな価値や仕事への姿勢を生み出すこと(Create)により成長していくことを目指して『「輝け!女性」3Cプラン』と名付けました。

女性が輝き、みんなが輝く熊谷市の実現に向けて、積極的に取り組んでいきましょう。

令和3年4月

熊谷市長
熊谷市議会議長
熊谷市選挙管理委員会
熊谷市代表監査委員
熊谷市公平委員会
熊谷市農業委員会
熊谷市教育委員会

② 『「輝け！女性」3Cプラン』の3Cとは

3Cには以下の意味を含んでいます。全ての職員が生き生きと働ける職場環境をつくるため、一緒に頑張っていきましょう！

✿ Change：変えよう

自身の可能性を信じ「変化・現状打破」していきましょう

✿ Challenge：挑戦しよう

何事にも積極的に取り組み、さまざまな体験を積み重ね、新しい分野に挑戦しましょう

✿ Create：創造しよう

当事者意識を持って、行政のプロとして新たな価値（発想や政策等）を生み出していきましょう

③ 計画期間

令和3年4月1日から令和7年3月31日までの4年間

※ 女性活躍推進法は令和7年度までの時限立法であり、女性活躍推進行動計画はその進捗を検証しながらおおむね2～5年程度で改定していくことが望ましいとされています。第2期行動計画は、令和6年度までの4年間の計画とし、令和7年度については、第2期行動計画及び次世代育成のための熊谷市特定事業主行動計画の実施状況を把握した上で見直すこととします。

④ 実施状況の把握及び公表

次世代育成のための熊谷市特定事業主行動計画とともに、計画的かつ効果的に推進し、その実施状況を年度ごとに把握するとともに、市ホームページを通じて公表します。

5 第1期行動計画の実施状況、課題分析

第1期行動計画の実施状況及び課題分析は以下のとおりです。

※**次世代**マークがあるものについては、次世代育成のための熊谷市特定事業主行動計画と重複する数値目標です。

(1) 管理職に占める女性職員の割合

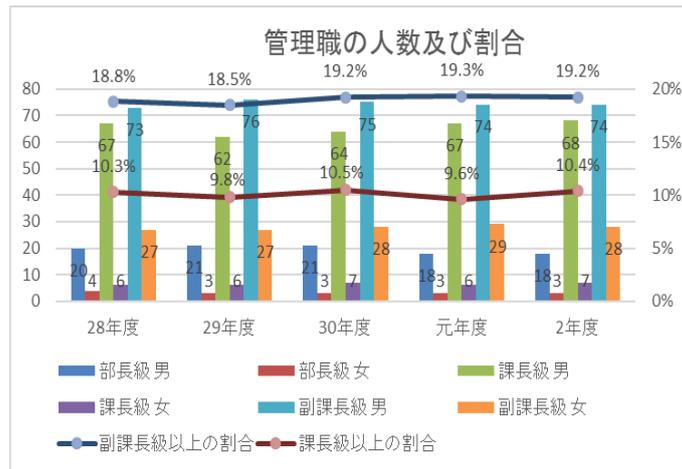
目標値

令和2年度までに課長級以上の管理職に占める女性職員の割合 10%以上
副課長級以上の管理職に占める女性職員の割合 25%以上

実施状況

令和2年度の管理職の女性職員の割合は、課長級以上については10.4%、副課長級以上については19.2%となり、平成28年度と比較して、それぞれ0.1ポイント、0.4ポイント向上しました。

課長級以上は、数値目標に達していますが、引き続き管理職に占める女性職員の割合が低い状況です。



課題分析

管理職の女性職員の割合は、5年間で大きな変動がない状況です。また、令和2年度に実施した職員向けのアンケートでは、「管理職になりたいと思う女性職員の割合」が19.4%と低く、その理由として、仕事と家庭の両立ができなくなることへの不安が多く挙がっています。今後も引き続き、仕事と家庭の両立ができる職場環境の整備や入庁から管理職への登用に至るまでの長期に渡る職員の意識改革が必要であると考えられます。

(2) 年間平均時間外勤務時間数 **次世代**

目標値

令和元年度までに年間平均時間外勤務時間数 79時間

実施状況

令和元年度は、ラグビーワールドカップ 2019(TM)や災害対応により平成 28 年度と比較して、5.2 時間増加しました。

年 360 時間を超えて勤務した職員の割合は、近年減少傾向となっています。



課題分析

時間外勤務時間数については、業務量の増加や市民ニーズの多様化に伴う業務の複雑化等により大幅な縮減を図ることはできませんでした。今後は、組織全体で業務の効率化や柔軟な働き方について検討を行い、時間外勤務に対する職員の意識改革を進めることが重要であると考えられます。

(3) 男性の育児休業取得率 次世代

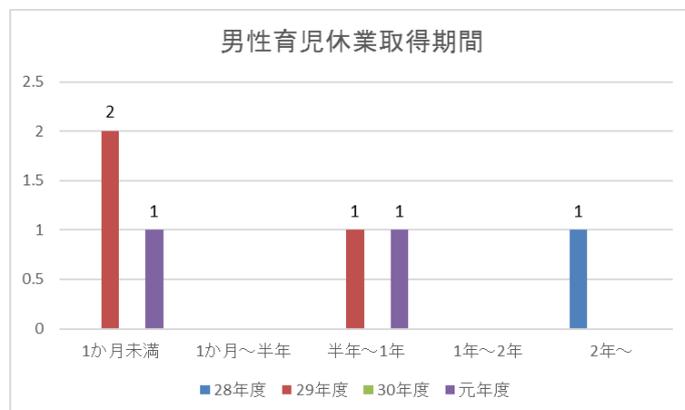
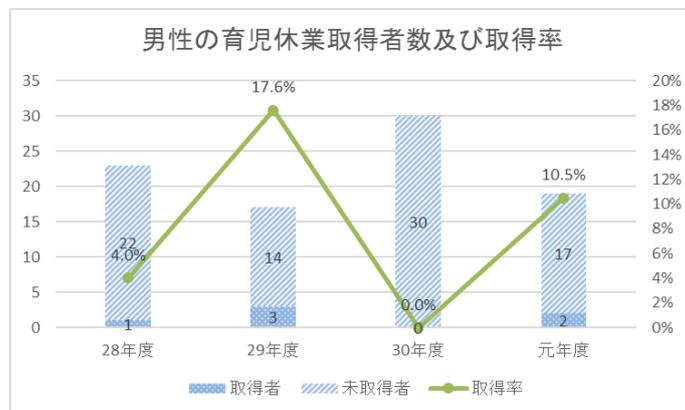
目標値

令和元年度までに男性の育児休業取得率 10%以上

実施状況

男性の育児休業取得率は、男性向けの仕事と子育ての両立支援パンフレット等による制度周知により、平成 29 年度は 17.6%、令和元年度は 10.5%と目標値を上回る結果となっています。

取得期間については、1月未満の短期取得者と半年以上の長期取得者が半数ずつとなっています。



課題分析

令和元年度に実施した職員向けアンケートでは、今後、育児休業を取得したいと考えている男性職員が5割近くに及んでいます。女性活躍推進に向けて、男性の育児参加は重要な課題であり、今後も対象者への制度の周知を徹底するなど、男性職員が育児参加しやすい環境づくりに取り組むことが重要であると考えられます。

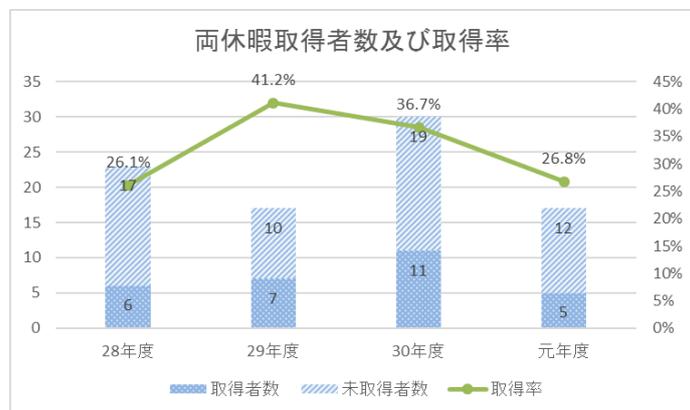
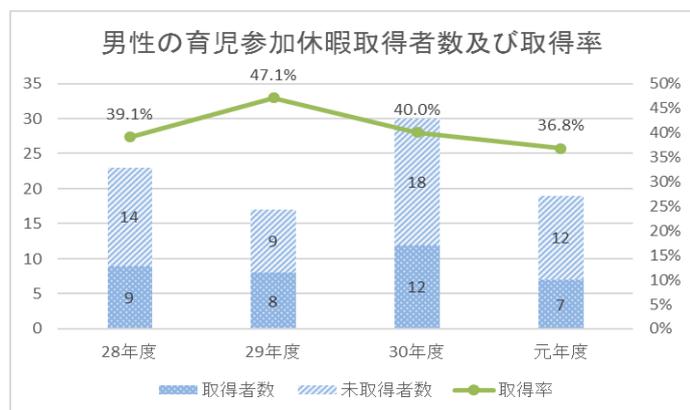
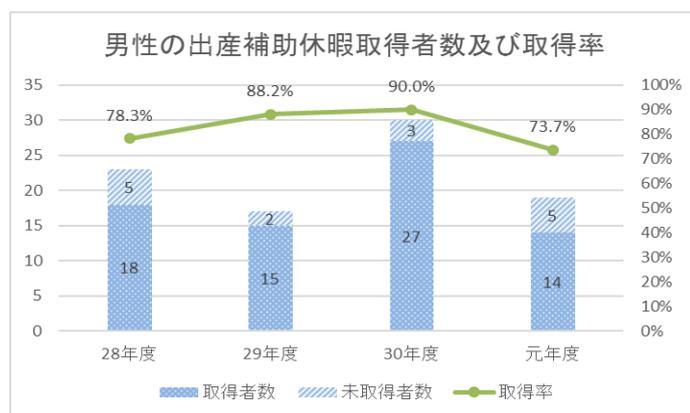
(4) 男性の出産補助休暇・育児参加休暇取得率 次世代

目標値

令和元年度までに
 出産補助休暇取得率 90%以上
 育児参加休暇取得率 50%以上

実施状況

男性の出産補助休暇は、平成29年度から平成30年度にかけておおむね目標値に近い取得率となりました。育児参加休暇は、出産補助休暇に比べて取得率が低い状況が続いています。



課題分析

出産補助休暇に比べ、育児参加休暇の取得率が低く、また、男性の産休と位置づけられている両休暇を合わせて取得する職員は3割前後と低い状況です。出産は女性の体への負担が大きいため、産後に男性が育児参加することは非常に大切です。引き続き、男性の育児休業とともに制度の周知を図り、取得しやすい環境づくりを進めていくことが重要であると考えられます。

(5) 女性活躍推進にかかる数値目標の達成状況及び課題

本市では、平成28年度から女性活躍推進に向けて、以下3つの項目について数値目標を設定しています。

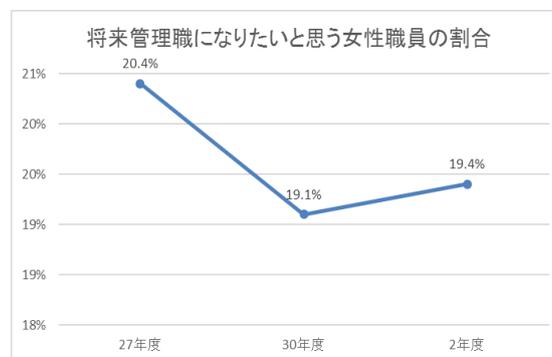
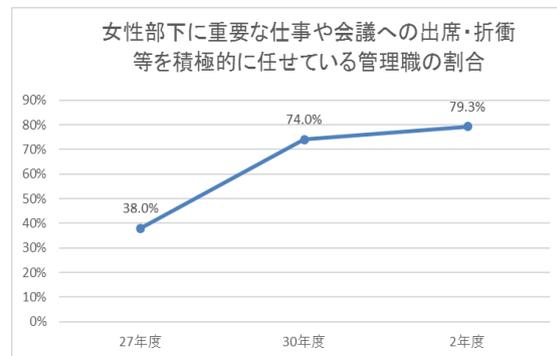
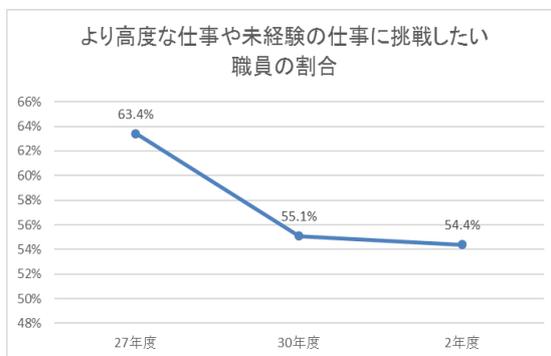
数値目標

令和2年度までに

- ①より高度な仕事や未経験の仕事に挑戦したい職員の割合 80%以上
- ②女性部下に重要な仕事や会議への出席・折衝等を積極的に任せている管理職の割合 50%以上
- ③将来管理職になりたいと思う女性職員の割合 40%以上

実施状況

上記のうち②は、令和2年度が79.3%と目標値を大きく上回る結果となりました。しかしながら、①・③では、第1期計画策定時以降、意識が低下している状況です。



課題分析

令和2年度に実施した職員向けアンケートでは、より高度な仕事や未経験の仕事に挑戦したいと思う職員の割合が減少しており、性別・年代別に見ると、30～50代女性の意識の低下が見られます。また、将来、管理職になりたいと思う女性職員の割合も年代を追うごとに減少しています。

「仕事と家庭生活が両立できなくなる」ことを不安要因とする女性職員は多く、こうした不安を解消し、個性と能力を最大限に発揮できる職場環境づくりを進めることが重要であると考えられます。

⑥ 本市における課題

職員向けに実施したアンケート調査の結果によると、9割以上の職員が女性の登用に賛成している一方、今後働き続けるうえで「体力面」・「能力面」への不安要因を抱え、仕事と家庭生活の両立ができなくなるため管理職を目指すことに消極的な女性職員が7割以上にのぼります。一人でも多くの女性職員が個性と能力を最大限に発揮できるようにするため、引き続き課題に取り組みます。

女性職員が個性と能力を最大限に発揮していくための課題	女性の意識や周囲の意識改革に関する課題
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 女性職員への多様な業務経験や研修機会の付与 ◆ 子育て期の職員への適切な指導・育成 ◆ 職員のモチベーション及びチャレンジ意欲の維持 ◆ 性別による固定的な役割分担の見直し <p>⇒女性職員の意識や周囲の意識を改革し、人材育成に取り組むことで、全ての女性職員が意欲的に働くことができるように支援していく必要があります。</p>
	ワークライフバランスに関する課題
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 「仕事と家庭生活の両立を行う」≠「管理職を目指す」とのイメージ払拭 ◆ 時間外勤務の常態化解消 ◆ 男性の育児参加推進 ◆ 業務の軽量化・効率化推進 <p>⇒女性職員が活躍するためには、職場や配偶者等の支援により、女性職員が働きやすい環境を整備する必要があります。</p>

※ 次世代育成のための熊谷市特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査（令和元年度実施）と同様の課題があることが分かります。

7 数値目標の設定

5・6に掲げたこれまでの実施状況及び課題分析の結果を受けて、次のとおり目標を設定します。

(1) 女性活躍推進にかかる数値目標

	目標	数値目標 (令和6年度)		現状値 (令和2年度)	目標値の設定について
				○内は第1期目標値	
1	管理職に占める女性職員の割合	課長級 以上	12% 以上	10.4% (10%以上)	多様な業務経験や研修の機会を与え、キャリアに対する意欲を高めることにより、課長級以上に占める女性職員の割合 12%以上、副課長級以上に占める女性職員の割合 25%以上を目指します。
		副課長 級以上	25% 以上	19.2% (25%以上)	
2	より高度な仕事や未経験の仕事に挑戦したい職員の割合	80%以上		54.4% (80%以上)	早期から職員のチャレンジ意欲の向上を図ることにより、本計画終了時に80%以上を目指します。
3	仕事と家庭生活の両立しやすい環境整備に向けて事務の軽量化・効率化を進めている管理職の割合	50%以上		33.7% (—)	管理職が職場環境の改善や整備に向けて意識を変えることにより、本計画終了時に50%以上を目指します。
4	自分の能力が発揮できていると思う女性職員の割合	40%以上		— (—)	多様な業務経験や研修の機会を与え、職員のモチベーションを高めることにより、本計画終了時に、40%以上を目指します。

※ 2～4については、中間・最終年度にアンケート調査を実施することにより、現状値の把握を行い、本計画終了時に数値目標を達成することを目指します。

(2) 次世代育成のための熊谷市特定事業主行動計画と重複する数値目標

	目標	数値目標 (令和6年度)		現状値 (令和元年度) ○内は第1期目標値	目標値の設定について
5	年間平均時間外勤務時間数	75時間		82.3時間 (79時間)	早出遅出勤務の導入及び事務効率化により、75時間を目指します。
6	育児休業取得率	女性	100%	100% (100%)	職員向けに実施したアンケート調査で今後育児休業を取得したいと考えている男性職員が5割近くいたことから、制度の周知に併せ意識改革を図ることにより、15%以上の取得率を目指します。
		男性	15%以上	10.5% (10%以上)	
7	男性の産休（出産補助休暇＋育児参加休暇）取得率	70%以上		出産補助休暇 73.7% (90%以上) 育児参加休暇 36.8% (50%以上)	男性の子育て参加を推進するため、更なる制度の周知を行うことにより、70%以上を目指します。

8 取組の体系図

本計画では本市の課題解決に向けた3つの柱に沿って、計画期間内にそれぞれの取組を実施し、7の数値目標を達成することを目指します。具体的な取組内容の体系図を下図に示しました。

取組の柱	取組内容
I 戦略的・計画的に職員の能力を育成します！	1 キャリアデザイン研修を実施する 2 ワークライフバランス研修を実施する 3 女性職員を積極的に外部の研修機関に派遣する 4 多様なロールモデルやキャリアパスの事例を紹介する 5 管理職へのキャリアアップを控える女性職員の意欲・能力の向上を図る
II 職員のモチベーションを高め、意欲的な取組を応援します！	6 管理職は職員へ多様な業務経験を付与するとともに性別による固定的な役割分担を見直す 7 積極的に若手職員・子育て中の職員を企画立案、対外折衝部門等の業務に従事させる 8 昇任試験制度を見直す
III 全ての職員が働きやすい職場環境を整えます！	9 育児や介護の両立支援制度や休暇等の周知及び取得促進を行う 10 安心して休暇や休業が取得できる体制を整える 11 男性職員の育児参加を促進する 12 業務の効率化を図り時間外勤務を縮減する 13 結婚後も継続勤務しやすい職場環境をつくる 14 ハラスメントの発生を防止する

⑨ 具体的な取組内容

I 戦略的・計画的に職員的能力を育成します！

職員一人一人の希望や目標に合ったキャリアデザインが実現できるよう、結婚や出産等のライフイベントを控える若手職員や子育て中の職員が抱える仕事と子育ての両立への不安を軽減し、前向きなキャリアデザインを描けるようにします。また、管理職になりたい職員は年を追うごとに減少していく傾向にあることから、キャリアに対するモチベーションを維持することで、キャリアアップを目指す職場風土を醸成します。

1	キャリアデザイン研修を実施する		
対象	若手職員	実施主体	職員課
内容	<p>子育てなどのライフイベントを迎えても、安心して働き続けられ、将来、リーダーになることも視野に入れられるよう、階層別研修（中級研修）でキャリアデザイン研修を実施する。</p> <p>研修では、組織の中で担う役割を再認識し、同僚・後輩に対するリーダーシップ、上司に対するフォロワーシップを学び、上司からの指示を待つのではなく、主体的に考え、行動できる職員を育成する。</p>		

2	ワークライフバランス研修を実施する 新規		
対象	子育て中の職員	実施主体	職員課
内容	<p>ライフイベントを迎えた職員が、仕事と子育てを両立しながら活躍できるよう、「<u>ワークライフバランス研修（新規取組※1）</u>」を実施する。</p> <p>研修では、男性の育児参加の重要性や業務効率を高めるためのタイムマネジメントを学び、仕事と子育てを両立しながら組織の中で活躍できる職員を育成する。</p>		

3	女性職員を積極的に外部の研修機関に派遣する		
対象	女性職員	実施主体	職員課、管理職
内容	<p>積極的に女性職員を埼玉県等の他行政機関や自治大学校、市町村アカデミー等に研修派遣し、新たな経験や気付きにより、主体的に考え、行動していく姿勢や柔軟な発想力、先見性を醸成する。</p> <p>女性職員に積極的に研修の機会を与えるとともに、職員自身も意欲的に研修に参加する気運の醸成に努める。</p>		

4	多様なロールモデル（※2）やキャリアパス（※3）の事例を紹介する		
対象	全職員	実施主体	職員課
内容	<p>庁内グループウェアにおいて、女性や子育て中の職員の活躍事例を情報発信するとともに、先輩管理職の体験談を聞く機会を設けるなど、職員のキャリアプランが明確となるよう支援する。</p> <p>併せて、採用試験の女性受験者拡大のため、市ホームページについても女性職員の活躍事例を掲載する。</p>		

5	管理職へのキャリアアップを控える女性職員の意欲・能力の向上を図る 新規		
対象	女性職員	実施主体	職員課、管理職
内容	<p>将来の管理職候補となる女性職員が、キャリアアップに備えることができるよう、マネジメントやリーダーシップなど管理職として必要な能力や知識を身につけるための研修等を実施する。</p> <p>併せて、管理職は日々の業務でこうした職員の指導・育成を心掛け、管理職としての実践能力を養成する。</p>		

Ⅱ 職員のモチベーションを高め、意欲的な取組を応援します！

職員の成長には、職場が「人を育てる場」という認識のもと、上司が部下に適切に指導・助言を行い、支援していくことが極めて重要です。管理職向けに実施したアンケートでも、管理職の昇格に役立ったこととして「上司の支援」が挙げられています。その一方で、30代・40代などの子育て期において、「上司から期待され指導・育成されている」と感じる割合は男女の職員間で差が生じています。

性別・年代にかかわらず、職員に多様な仕事や経験の機会を付与し、職員の意欲的な取組を応援し、成功体験を積み重ねていけるようにしていきます。

6	管理職は職員へ多様な業務経験を付与するとともに性別による固定的な役割分担を見直す		
対象	全職員	実施主体	職員課、管理職
内容	<p>慣習的な「若手女性職員が庶務的業務やお茶くみをする」、「男性職員が選挙や災害の対応をする」等の性別や年代による固定的な役割分担を解消し、採用後の早い段階から退職するまでの間に多様な業務経験（企画立案や調整業務等）を均等に与え、達成感ややりがいを感じさせることにより、モチベーションを高く持ち、チャレンジしていく職員を育成する。</p>		
7	積極的に若手職員・子育て中の職員を企画立案、対外折衝部門等の業務に従事させる		
対象	若手職員・子育て中の職員	実施主体	職員課、管理職
内容	<p>能力開発のため若手職員のうちから企画立案や調整業務等の必要な業務を経験させることで、より広い視野やマネジメント能力を育てる機会を積極的に付与する。</p> <p>併せて、仕事と家庭の両立に配慮しつつ、能力を高める時期にある子育て中の職員を積極的に企画立案や対外折衝部門等へ配置・活用するなど、多様な業務経験や知識の習得を図る。</p> <p>こうした職員に対して、上司は培ってきた経験や知識をいかした指導・助言をすることにより、組織全体の能力向上を目指す。</p>		

8	昇任試験制度を見直す		
対象	全職員	実施主体	職員課
内容	若手職員や育児中の職員のモチベーションを維持するため、年功序列ではなく、能力と実績に基づいた公平・公正な昇任制度となるよう、現行の昇任試験制度の見直しを図る。		

Ⅲ 全ての職員が働きやすい職場環境を整えます！

管理職になることをためらう主な理由に「仕事と家庭生活の両立ができなくなる」ことがあります。

この先、魅力のある組織となるためには、職員一人一人が余裕を持って仕事に取り組むことができ、新しい仕事にも挑戦したいと思える職場環境を整備することが重要です。そのためには、個々が働き方を見直し、職場全体で仕事の効率を高め、多様な働き方を実現していくことが求められます。

次世代育成のための熊谷市特定事業主行動計画と整合性を図りながら、全ての職員が働きやすい職場環境を整えていきます。

9	育児や介護の両立支援制度や休暇等の周知及び取得促進を行う		
対象	全職員	実施主体	職員課、管理職
内容	<p>育児や介護にかかる両立支援制度の周知及び取得促進を図るため、制度や取得手続等をまとめた「子育てワクワクハンドブック（※4）」等を活用するよう周知する。</p> <p>併せて、心身のリフレッシュや家族時間の充実に向けた積極的な年次有給休暇の取得を呼びかける。</p> <p>また、管理職は自ら率先して年次有給休暇を取得し、職員が休暇を取得しやすい風土づくりに努める。</p>		

10	安心して休暇や休業が取得できる体制を整える		
対象	全職員	実施主体	職員課、管理職
内容	<p>本人や配偶者が妊娠・出産を控えた場合には、安心して休暇や休業を取得するために、「子育てワクワク休暇プラン（※5）」を作成するよう、管理職が働きかけ、業務分担の見直しや同僚職員への仕事の引継ぎ時間を確保するために、早い段階で職員との面談を実施する。</p> <p>また、管理職や同僚職員は、休暇や休業を取得している職員に対して、円滑に職場復帰できるよう定期的に業務や職場の状況を連絡する。管理職は、復帰前に「<u>復帰面談（仮称）（新規取組※6）</u>」を実施し、業務分担の見直しやOJTの実施を検討する。</p> <p>なお、休業中の職員の代替職員の確保に努め、職場の負担を最小限にするよう努める。</p>		

11	男性職員の育児参加を促進する		
対象	全職員	実施主体	職員課、管理職
内容	<p>育児休業等を取得した男性職員の体験談を広く周知し、「育児は女性がするもの」という固定概念にとらわれず、男性職員が産休（出産補助休暇＋育児参加休暇）や育児休業を積極的に取得できる職場環境を整備する。</p> <p>また、管理職は必要に応じて、事務分担の見直しを図り、職場全体で育児をしている職員を応援する。</p>		

12	業務の効率化を図り時間外勤務を縮減する		
対象	全職員	実施主体	職員課、管理職
内容	<p>職員は、日頃から時間外勤務の縮減に対する意識を持ち、定時退庁するように努める。また、日頃の業務の中で軽量化・効率化できる業務があると感じた際には、「<u>業務改善メモ（新規取組※7）</u>」を活用し、同僚職員と改善に向けた検討を行う。</p> <p>管理職は、時間外勤務が発生している事務内容の精査、点検及び見直しを行い、積極的に事務の軽量化・効率化を進める。また、正規の勤務時間外に設定された業務がある場合には、「<u>早出遅出勤務制度（新規取組※8）</u>」の活用を促していく。</p>		

13	結婚後も継続勤務しやすい職場環境をつくる		
対象	全職員	実施主体	職員課
内容	<p>職員の心理的な負担や業務への影響を解消するため、必要に応じて、旧姓使用制度の活用を進める。</p> <p>また、公務において活躍することが期待される職員の継続的な勤務を促進することを目的とした配偶者同行休業制度についても、個別に制度の説明を行う。</p>		

14	ハラスメントの発生を防止する		
対象	全職員	実施主体	職員課
内容	<p>全ての職員が安心して職務に専念できるよう、「熊谷市職員のハラスメントの防止等に関する要綱」に基づき、セクハラやマタハラ等のハラスメントの防止や排除のための措置を講ずるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には適切に対応していく。</p>		

～用語集～ ※次世代マークがあるものは、次世代育成のための熊谷市特定事業主行動計画と重複する取組

- ※1 「ワークライフバランス研修」(P12) 次世代
子育て中の男女を対象にした研修で、自分自身の働き方を見直し、子育てしながら活躍できる職員の育成を目指した研修

- ※2 「ロールモデル」(P13)
具体的な行動や考え方の模範となる人物で「あの人のようになりたい」という憧れの存在

- ※3 「キャリアパス」(P13)
職員が目指すべき道を考察し、モチベーションを向上させるために、管理職等の職位に就くまでにたどった経験や順序を示すこと

- ※4 「子育てワクワクハンドブック」(P15) 次世代
本人や職員の配偶者が妊娠・出産を控えた場合に、仕事と育児の両立支援の各種制度や取得手続等がわかるようにまとめたパンフレット

- ※5 「子育てワクワク休暇プラン」(P16) 次世代
本人や職員の配偶者が妊娠・出産を控えた場合に、休暇取得計画表を所属長へ提出し、面談を行い、所属職場全体で子育て中の職員をバックアップする体制をつくるもの

- ※6 「復帰面談(仮称)」(P16) 次世代
育児休業から復帰する職員が、所属長と面談を行い、復帰後の働き方などについて伝えるもの

- ※7 「業務改善メモ」(P16)
職員が業務を進める中で、効率化・軽量化できると感じたものをまとめておくもの

- ※8 「早出遅出勤務制度」(P16)
職員の長時間労働を抑制するため、相手方等の都合により正規の勤務時間外にあらかじめ業務が設定された場合に、始業時間を弾力的に設定することを可能とした制度を令和3年1月から試行実施

