第4次笠岡市特定事業主行動計画

（令和3年4月～令和8年3月）

～仕事と子育て両立応援！！
親子2世代3世代が
笑顔で一緒に暮らせるまちづくり～

◇　目　次　◇

第１　特定事業主行動計画　～計画の全体像～

１　はじめに　１
２　計画策定の背景と目的　１
３　計画期間　２
４　計画の推進体制　２

第２　第３次行動計画のふりかえり

１　第３次行動計画の目標達成状況　３
２　第３次行動計画のふりかえり　３

第３　第４次行動計画の目標と取組

１　第４次行動計画が目指すもの　４
２　第４次行動計画の目標に対する取組　５
３　行動計画の具体的な取組項目と目標値　６
（１）ワーク・ライフ・バランスの実現
取組１　時間外勤務の上限（３６０時間）を超えて勤務した職員の縮減・・・・７
取組２　年次有給休暇の平均取得日数の向上・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・８
（２）育児と仕事の両立
取組１　育児休業取得率の向上・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・10
取組２　男性の子育て目的の特別休暇取得率の向上・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・12
（３）女性の活躍推進
取組１　女性職員の管理職の割合の向上・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・13
取組２　女性職員の採用割合の向上・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・15

あとがき　17

第１　特定事業主行動計画　～計画の全体像～

１　はじめに

我が国の社会を取り巻く環境が大きく変化する中で，笠岡市等においても，人口減少時代の到来，少子高齢化の急速な進展，経済社会のＩＣＴ化，集中豪雨等の自然災害への対応，住民ニーズの多様化などの多くの課題に直面しており，高度な行政運営が求められています。

その中で本団体が持続的に発展し，住民のニーズに応えていくためには，職員１人ひとりの能力を組織として結集させ，効率的・効果的に発揮し，課題解決に真摯に，迅速に対応することが必要不可欠です。

職員がお互いを認め助け合い，チャレンジ精神を持って働き，誰もが輝ける職場の実現に向けて，１人ひとりがこの計画の目的を理解し，取組の主体であるとの意識を持ち，歩みを進めましょう。

２　計画策定の背景と目的

平成１５年７月に次世代育成支援対策推進法が成立しました。この法律では平成２年代頃から我が国で政策課題となっていた，少子化の進行や核家族化による労働力減少に対し，地域企業のモデルとなる国・地方公共団体としての立場から次世代育成を推進するため，行動計画の策定が義務づけられました。これにより，主に仕事と家庭の両立支援を中心とした取組が推進され，女性の出産・育児を理由とした離職率の低下や短時間勤務による就労継続が進みました。

女性の就労継続が進む一方で，今度は短時間勤務者の職業能力の習得，開発が課題となりました。短時間労働者にどのような仕事・役割を与えてどのように評価ができるのか，性別による固定的な役割・業務が定着していることで自身の仕事を通じた将来ビジョンが見えにくくなっている状況が多くの企業・地方公共団体で散見され，問題視されるようになりました。

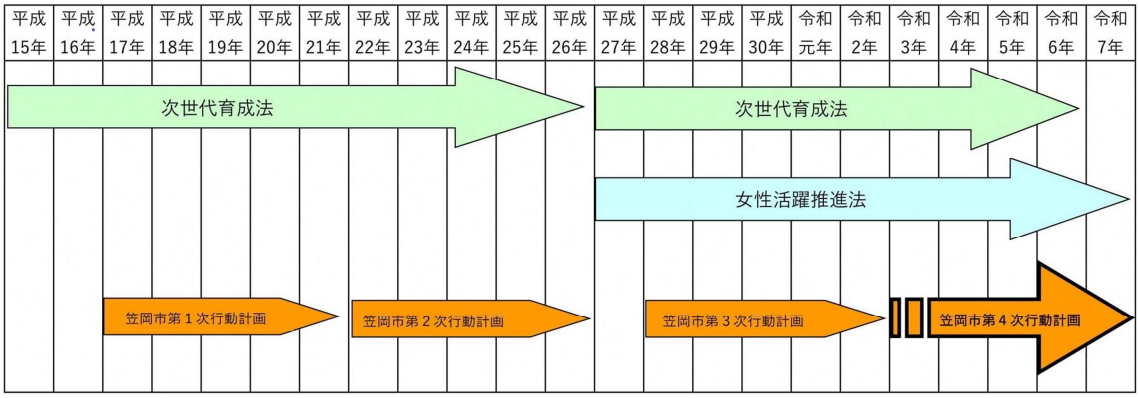
そこで平成２７年９月に成立した女性の職業生活における活躍の推進に関する法律では，職業生活における男女間の格差の実情を踏まえ，女性の職業生活における活躍推進を目的として，女性の採用・登用・能力開発等のため事業主行動計画の策定が義務づけられました。

この計画の実施にあたり，男性職員や女性職員も，また子どもがいる職員もいない職員も，職員１人ひとりが女性の活躍推進や次世代育成支援に取り組んでいくことが必要不可欠です。

本団体では，女性の活躍推進や次世代育成支援の方向性を示し，職員が職業生活と家庭生活を両立させ，時代を担う子どもを健やかに育むことができる環境の実現を推進するため，特定事業主行動計画を策定しています。

３　計画期間

第１次行動計画（平成１７年４月～平成２２年３月）
第２次行動計画（平成２２年４月～平成２７年３月）
第３次行動計画（平成２８年４月～令和　３年３月）
第４次行動計画（令和　３年４月～令和　８年３月）



４　計画の推進体制

(1)計画策定主体

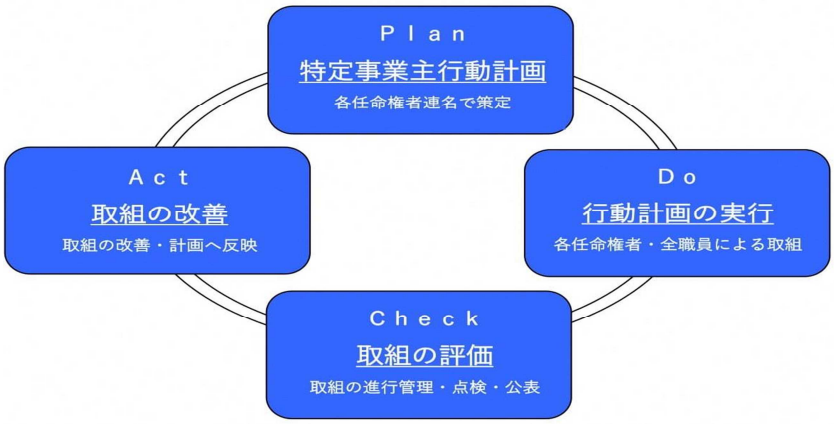
第４次行動計画は，次の各任命権者が連名で策定したものであり，推進においても各任命権者が主体となって取組を実施します。

笠岡市長，笠岡市議会議長，笠岡市選挙管理委員会，笠岡市代表監査委員，笠岡市病院事業管理者，岡山県西部衛生施設組合，岡山県西部環境整備施設組合，岡山県西南水道企業団，岡山県西部地区養護老人ホーム組合

(2)計画の実行サイクル

第４次行動計画で掲げる取組を着実に実行するため，次のＰＤＣＡサイクルにより定期的に進捗状況を確認しながら実施します。

なお，本計画の期間中に関連法の改正などがあった場合には，随時，取組項目や目標等を確認し，必要に応じて取組項目の改善や変更等，計画への反映を行います。



(3)対象者

正職員（再任用職員含む）・会計年度任用職員

(4)計画実施の主体となる職員

計画を推進していくためには，「誰が」するかをはっきりさせておく必要があります。

計画を着実に実施していくために，具体的に次のように区分して，主体となる職員を見出しで表記しています。

・【　人事担当部門　】　・【　所属長等　】　・【　全職員　】

(5)計画の公表

人事担当部門において，毎年度計画の実施状況を点検した後，その取組状況や取組実績について，ホームページへの掲載等により公表することとします。

第２　第３次行動計画のふりかえり

１　第３次行動計画の目標達成状況

第３次行動計画における２つの目標の達成状況は，次のとおりです。

	施策名	具体的内容		Ｈ２８年度実績(第３次行動計画策定時)	Ｒ２年度実績(Ｒ３.１月時点)	Ｒ２年度目標値	評価
1	女性職員の活躍推進に向けた取組	係長相当職以上の女性割合		21.0%	25.7%	30.0%	×
			課長級以上	5.6%	8.7%		
			課長補佐	20.8%	25.4%		
			係長	28.1%	34.3%		
2	男性の子育て休暇等の促進	男性職員の育児休業取得率		0.0%	10.5%	10.0%	○

２　第３次行動計画のふりかえり

女性の活躍推進に向けた取組の結果，指標である係長相当職以上に占める女性職員の割合については，目標を達成することができませんでした。しかし，第３次行動計画策定以降，概ね増加傾向にあり，女性の活躍推進を図る上で重要な取組といえるため，今後も引き続き取り組んでいきます。

男性の子育て休暇等の促進に向けた男性職員の育児休業取得率については，対象となる男性職員のうち希望者に対しては制度内容，取得手続，休業期間中の経済的支援措置等の詳細な情報が提供できました。この取組により，取得率１０％という目標を達成できたことについて一定の評価をすることができます。今後も男性職員の育児休業の取得率の向上につながる取組を継続して実施していきます。

また，第３次行動計画の中で，定性目標として掲げた目標についても，女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の趣旨に基づくとともに，ＰＤＣＡサイクルによる検証等が行えるよう可能な限り定量的な目標を設定するよう第４次行動計画に盛り込むこととします。

第３　第４次行動計画の目標と取組

１　第４次行動計画が目指すもの

我が国では「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「育児や介護との両立など，働く方のニーズの多様化」などの状況に直面しています。こうした中，投資やイノベーションによる生産性の向上とともに，就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが重要な課題になっています。本団体においても，働き方に対するニーズの多様化，仕事と家庭の両立，キャリア形成などの課題があるため，次世代育成法や女性活躍推進法の趣旨を踏まえた下記の取組を推進し，全ての職員がその個性と能力を十分に発揮し，意欲をもっていきいきと働ける職場環境を目指します。

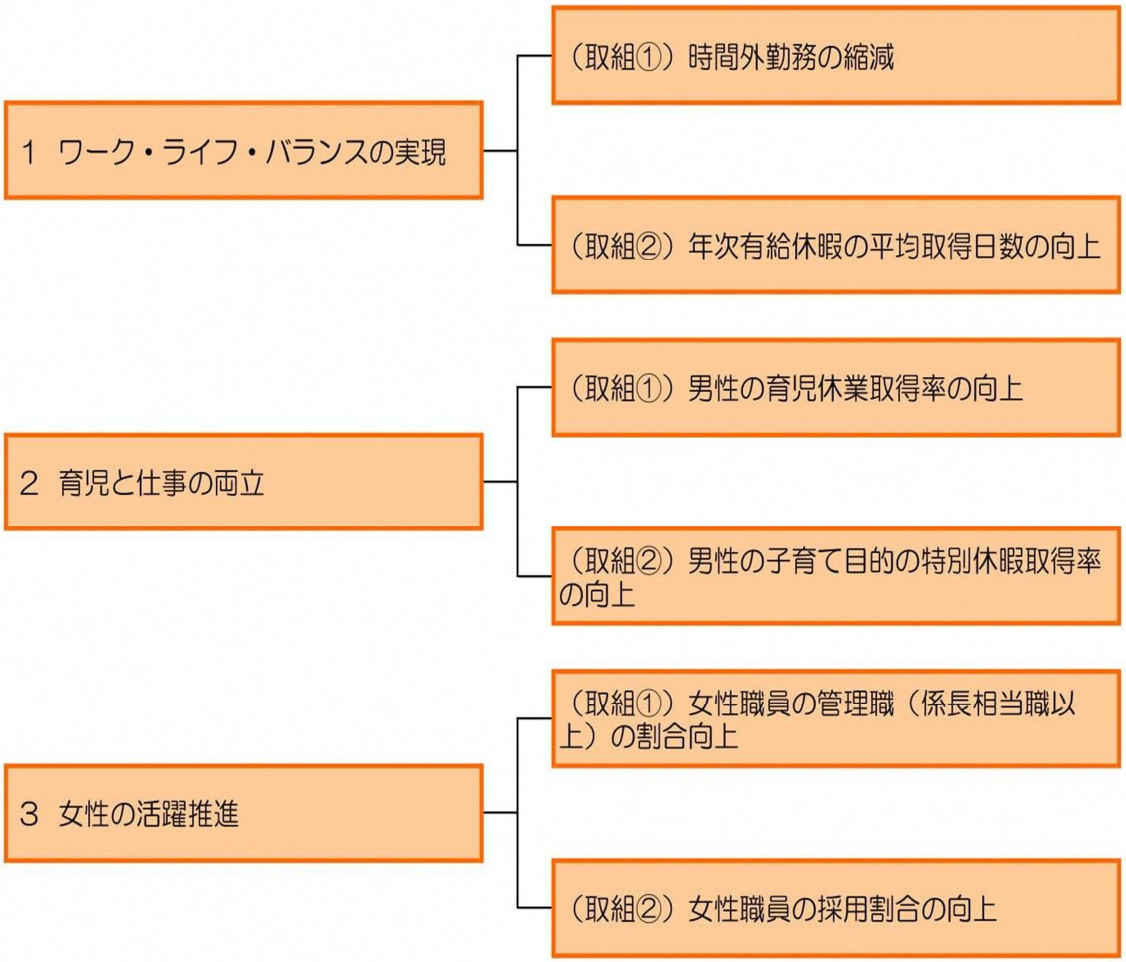
２　第４次行動計画の目標に対する取組

第４次行動計画では，「１　ワーク・ライフ・バランスの実現」「２　育児と仕事の両立」「３　女性の活躍推進」を推進するため，次の６つの具体的な項目を目標に掲げます。

「１　ワーク・ライフ・バランスの実現」に向けて，長時間労働の是正と，休暇の取得促進により，計画的な業務遂行を奨励し，職員の心身の健康を守るとともに，時間的な制約のある職員の活躍の場を実現します。

「２　育児と仕事の両立」に向けて，休業や休暇制度の周知徹底と理解の向上に努め，男性職員の家庭参加を促すとともに，職員の働きやすい職場を実現します。

「３　女性の活躍推進」に向けて，産休・育休の期間のブランクによる不安解消を図り，子育て期の経験をキャリア形成に活かせるような研修を実施することで，意欲と能力のある女性職員が意思決定プロセスの場に参画できるよう，管理職への登用などを実施し，女性職員の自己実現できる職場を実現します。



３　行動計画の具体的な取組項目と目標値

第４次行動計画では，次の６つの目標を達成するため，数値[1]目標等を設定して取り組みます。

項目		職員区分	現状値[2] （令和２年度）	目標値 （令和７年度）
１	時間外勤務の縮減	職員	・事務の簡素化合理化の推進 ・意識啓発等	・事務の合理化の推進 ・定時退庁日などの設定・実施 ・管理職による労務管理の徹底
２	年次有給休暇の平均取得日数の向上	職員	７．５日	１１．０日
３	男性の育児休業取得率の向上	職員 会計年度	１６．７％	３０．０％
４	男性の子育て目的の特別休暇取得率の向上	職員	出産補助休暇取得率[3] ９１．７％	出産補助休暇取得率 ９５．００％
			育児参加休暇取得率[4] １５．４％	育児参加休暇取得率 ５０．０％
５	女性の管理職（係長相当職以上）の割合向上	職員	係長相当職以上の女性職員の割合 ３０．０％	係長相当職以上の女性職員の割合 ３５．０％
６	女性職員の採用割合の向上	職員	４４．４％	５０．０％

[1]本表における数値は，P.2 で記載している計画策定主体に基づくものです。（第３次行動計画で数値に含めていた笠岡地区消防組合は，別途行動計画を策定することとしたため，本計画から除いています。）
[2]現状値（令和２年度）は令和３年２月末時点のもの。
[3]出産補助休暇：男性職員が，配偶者の出産前後の期間中において，子の養育や，その他家事を行うために使うことができる休暇。
[4]育児参加休暇：男性職員が配偶者の出産前後の期間中において，出産にかかる子又は上の子の養育等を行うことで配偶者の負担軽減を図るとともに育児に参加するための休暇。

（１）ワーク・ライフ・バランスの実現

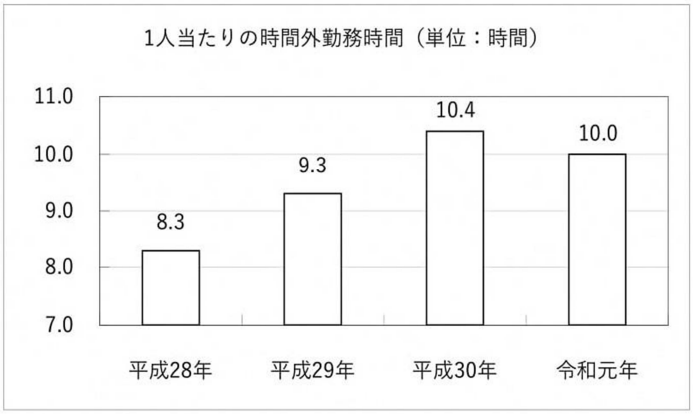
取組１　時間外勤務の縮減

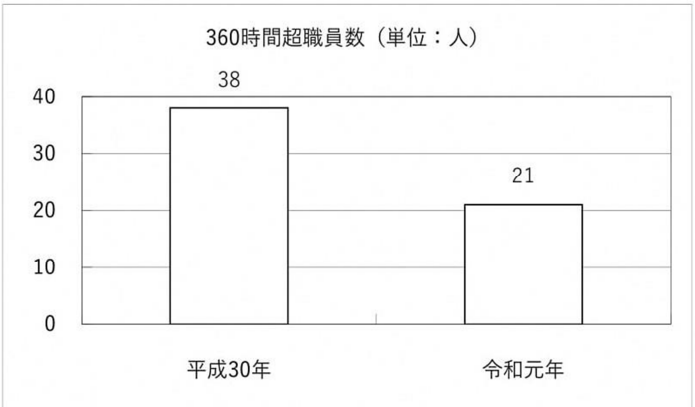
■現状と課題

長時間労働は，健康の確保を阻害するとともに，仕事と家庭生活の両方を困難にし，少子化の原因，女性のキャリア形成を阻む原因，男性の家庭参加を阻む原因となっています。そのため，政府は働き方改革を掲げ，休暇の取得促進とあわせて，長時間労働の是正は多くの企業や地方公共団体に求められています。

この働き方改革の一環として長時間労働の削減を目的として，労働基準法を改正し，時間外勤務の上限規制が罰則付きで法律に明記され，その概要としては，時間外勤務時間は原則１箇月に４５時間かつ１年に３６０時間，職員の健康確保の措置として，１箇月に１００時間以上の時間外勤務を行った職員に対して，職員からの申出がなくとも医師による面談指導を行うこととされました。

本団体においても，第３次行動計画では時間外勤務の縮減を目標とし，各施策に取り組んできました。しかしながら，職員１人当たりの時間外勤務時間については，残念ながら年々増加傾向にある状況です。加えて１箇月に４５時間かつ１年間に３６０時間を超える職員が少なからず存在しており，健康リスクの観点からも，長時間労働の是正が喫緊の課題であり，引き続いて時間外勤務の縮減の取組を実施する必要があります。





一人あたりの時間外勤務時間は平成28年から約20％の増加となっており，増加傾向にあると言えます。また，時間外勤務の年間上限時間は原則360時間となっていますが，全体職員の約3％にあたる21人が上限を超えて勤務している実態があります。
また，所属内の時間外勤務者に偏りがないか今一度点検をしてみると良いかもしれません。何か改善できる業務が見つかれば，職員が長時間労働から解放され，家庭などで過ごせる時間の増加と質の向上につながります。職員一人ひとりが業務の生産性の向上を意識して，業務にあたるよう心がけましょう。

■目標

	項目	職員区分	現状値	目標値
1	時間外勤務の縮減	職員	・事務の簡素化合理化の推進 ・意識啓発等	・事務の合理化の推進 ・定時退庁日などの設定・実施 ・管理職による労務管理の徹底

■目標達成に向けた取組

〇事務の合理化の推進

・事務の外部委託，ＩＣＴの活用，ＲＰＡの導入などデジタル化の推進を積極的に図り，事務量の削減に努めます。【　全職員　】

・職場の状況の的確な把握に努め，適正な人員配置を行うことにより，事務量の平準化を推進します。【　人事担当部門　】

〇定時退庁日などの設定・実施

・時間外勤務は，チームの課題であるとの認識を高めるため，チームリーダーである部課長が定時退庁日の設定や定時退庁の呼びかけを実施するとともに，スケジューラーによる勤務計画の共有化に努めます。【　所属長等　】【　全職員　】

※　目標数値はあくまで意識向上のための手段です。目標数値の達成自体が目的化してしまうと，残業が水面下に潜んでしまうことにつながりかねません。本来の目的は意識改革であることを忘れないようにしましょう。

・職員１人ひとりは，給与支給日を自分や家族への時間として活用するなど，自分自身で定時退庁日を設定し，計画的な業務遂行に努めましょう。【　全職員　】

・職員の勤怠状況の効率的かつ正確な把握のため，勤怠管理システムの導入について検討を図ります。【　人事担当部門　】

〇管理職による労務管理の徹底

・管理職は，自身の業務のひとつに部下の労務管理があることを強く自覚し，部下の時間外勤務実態の把握と時間外勤務補助簿への記録について管理を徹底しましょう。あわせて，時間外勤務時間の縮減と業務の負荷が特定の職員に偏らないよう業務を管理するとともにワークシェアリングを図るなどして時間外勤務の平準化を推進しましょう。【　所属長等　】

取組２　年次有給休暇の平均取得日数の向上

■現状と課題

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて，数多くの民間企業や国・地方公共団体が年

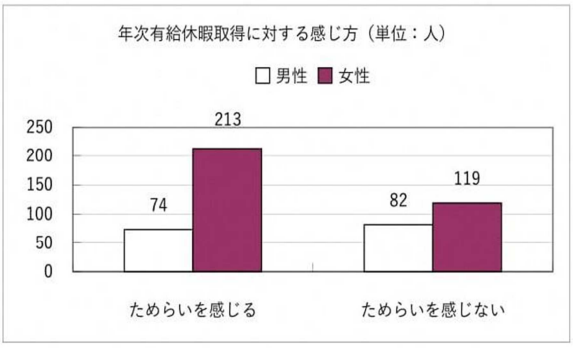
次有給休暇の取得促進に向けて取り組んでいます。

本団体におきましても，第３次行動計画で休暇取得の促進を目標に掲げ，各種施策に取り組んできました。本団体の年次有給休暇の平均取得日数の現状は７．５日で，総務省が実施する調査(地方公共団体の勤務条件等に関する調査)での全国の市区町村平均１１．０日，厚生労働省が実施する民間企業を対象とした調査（就労条件総合調査）で１０．１日となっており，それぞれ比較しても，取得日数が低い水準にあります。しかし，これまでの第３次行動計画の取組みにより取得日数は増加傾向にあると言えます。

また，第４次行動計画策定に向けて実施したアンケートによると，「年次有給休暇を取得することにためらいを感じますか」という問いに対し，「ためらいを感じる」と回答した職員の割合は，約６０％に上りました。年次有給休暇の平均取得日数が低い水準となっている背景には，このアンケート結果が示しているとおり，休暇を取得しやすい職場環境の醸成や休暇を取得することへの抵抗感をなくす取組の必要性が大きいことがわかります。

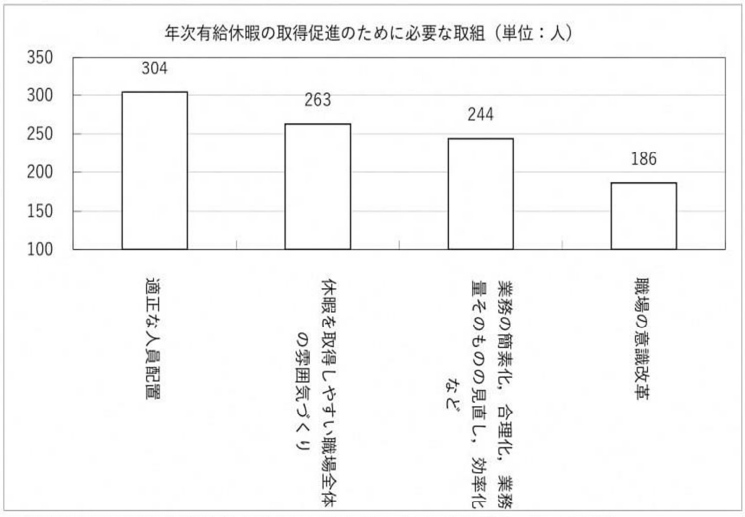
※年次有給休暇平均取得日数（総務省による勤務条件調査）

※民間企業の年次有給休暇平均取得日数　１０．１日（H30年）
（厚生労働省による就労条件調査）



※R2.9.8付け特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査結果

※男性職員より女性職員の方がためらいを感じる割合が大きい。



※R2.9.8付け特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査結果（ｎ＝１，９３９）
から回答数の多い４項目を抜粋

・休暇の取得は，仕事により蓄積された精神的及び肉体的消耗をリフレッシュさせるとともに，プライベートな時間をより良いものに活用できるため積極的に取得しましょう。

・仕事は自分だけでするものではなく，チームで取り組むものです。お互いが気持ちよく年次有給休暇が取得できるよう，日頃から積極的なコミュニケーションを図りましょう。

■目標

	項目	職員区分	現状値	目標値
２	年次有給休暇の平均取得日数の向上	職員	７．５日	１１．０日

■目標達成に向けた取組

〇休暇取得予定の共有化

・定期的な朝礼の時間やスケジューラーなどを活用し，所属内で休暇予定の見える化・共有化を図り，業務の相互応援態勢を整えましょう。【　全職員　】

※　この取組の結果として，休暇取得を前提として効率的な業務遂行が期待できるとともに，休暇の取得しやすい雰囲気の醸成につながります。

・休日勤務が多い職場は，振替休日の予定もあわせて共有化しましょう。【 全職員 】

・休暇は心身をリフレッシュさせ，その結果，仕事の生産性やモチベーションを高めます。家で家族と，あるいは１人でのんびり過ごす他に，地域のコミュニティ活動への参加や自身と共通の関心を持つ仲間と過ごせる環境といった，いわゆるサードプレイスでの活動も心身のリフレッシュに大きな効果があるとされています。サードプレイスでの経験や視点が仕事する上での職員自身の幅や視野をひろげることにもつながります。自身の心身の状況を見ながら，休暇の仕方について，自身にとってより有意義なものになるよう工夫してみましょう。【　全職員　】

〇休暇取得の把握

所属長は所属員の年次有給休暇の取得状況や休日勤務が多い職場にあっては，時間外勤務管理補助簿を活用し，振替取得状況を把握しましょう。【　所属長等　】

〇適正な人員配置

職員が休暇を取得しても職場の業務に影響がないよう，職場の現状を把握し，適正な定員管理や財政状況等の諸事情を勘案しながら，適切な人員配置に努めます。【　人事担当部門　】

（２）育児と仕事の両立

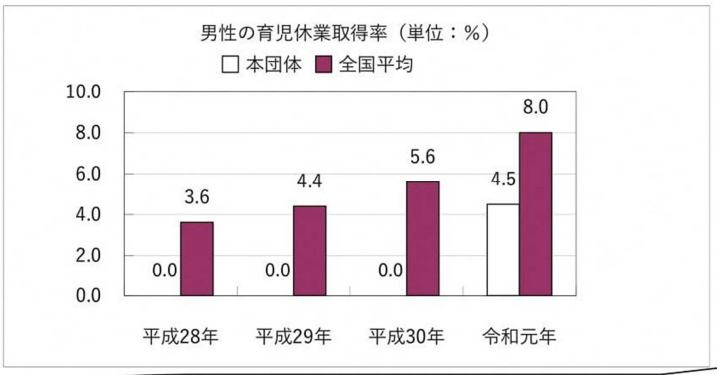
取組１　男性の育児休業取得率の向上

■現状と課題

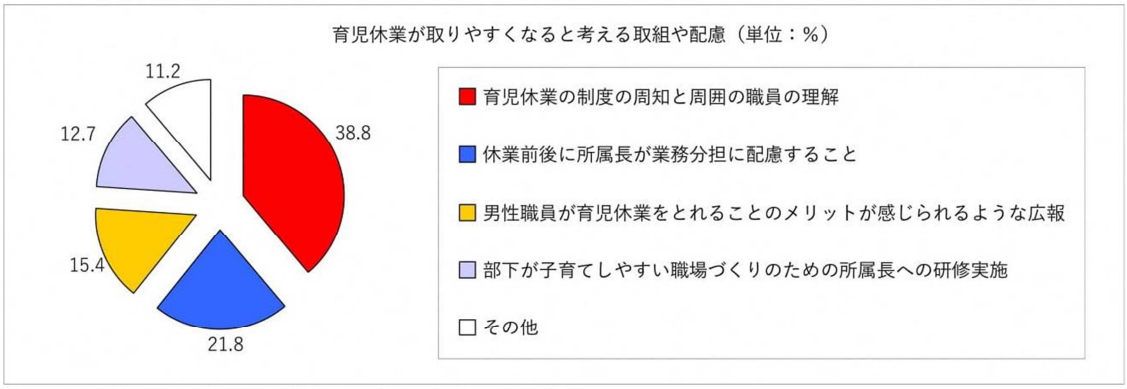
政府は男女共同参画社会の形成と促進を図っていくために策定された第５次男女共同参画基本計画（令和２年１２月閣議決定）において，地方公務員の男性の育児休業取得率につ

いて，令和７年までに３０％の成果目標の設定がなされたところです。総務省が実施した調査（女性地方公務員の活躍推進に係る取組状況等調査）によると，育児休業の取得に関して把握した課題で，約半数の団体が「育児等への関わりに対する男性職員の意識付けの必要性」「職場に迷惑をかけるという思い」を挙げています。ここから，男性職員自身の意識の変革の必要性がある一方で，育児休業を取得したいが，職場環境などを理由に断念しているケースもあると考えられます。

本団体の状況は，近年，男性の育児休業取得者は０％で推移していましたが，令和３年２月末時点では１６．７％となりました。また，第４次行動計画策定に向けて実施したアンケートによると，女性職員が配偶者に育児休業を望む割合は約５４％と半数を超えていました。この割合の男女間ギャップをなくす必要があると考えられ，アンケート結果によると，育児休業が取りやすくなると考える取組や配慮として，「育児休業の制度の周知と周囲の職員の理解」「休業前後に所属長が業務分担に配慮すること」「男性職員が育児休業とれることのメリットが感じられる広報」を挙げています。男性の育児参加をさらに促進させるためには，育児休業を取得したいができない，育児休業の制度を詳しく知らないといった育児参加が可能となる潜在的な職員の発掘が必要だと考えられます。



男性職員の育児休業取得が進んでいる企業は，直属の上司による声掛けがなされています。上司からの声掛けがあると，職場に迷惑がかかるという理由などで取得に踏み出せない職員の勇気を後押しするかもしれません。また，育児休業取得した職員が増え，「お互いさま」の雰囲気が根付くことで，その他の休暇の取得も促進され，休暇取得できる職場風土が醸成されます。



※R2.9.8付け特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査結果

■目標

	項目	職員区分	現状値	目標値
３	男性の育児休業取得率の向上	職員 会計年度	１６．７％	３０．０％

■目標達成に向けた取組

〇男性職員向け育児休業に関する情報提供の強化

これまで希望者に対し育児休業の制度等について説明して取得促進を図ってきましたが，対象となる男性職員全てに取得手続き，休業期間中の経済的支援措置などをわかりやすく周知し，さらなる取得の促進を図ります。【　人事担当部門　】

〇業務体制の改善

男性職員の育児休業の取得促進にあたり，男性職員が育児休業を取得することに周囲の職員からの理解・支持が得られるよう，育児休業の取得による人員減の影響が最小限になるよう，育休代替職員の配置など業務体制の改善・見直しに努めます。【　人事担当部門　】

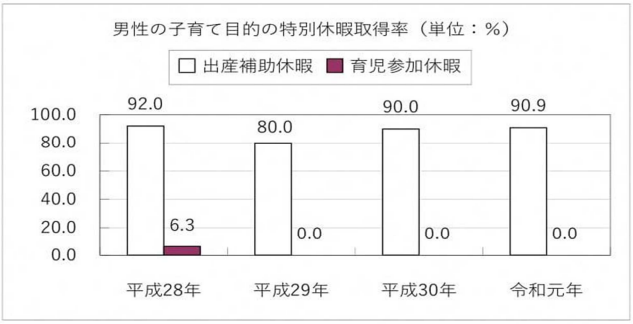
取組２　男性の子育て目的の特別休暇取得率の向上

■現状と課題

男性が育児のために一定期間，休暇や休業を取得することは，本人にとっても子育てに能動的に関わる契機として重要であるとともに，組織にとっても多様な人材をいかすマネジメント力の向上や子育てに理解のある職場風土の形成等の観点から重要となります。

本団体の出産補助・育児参加に関する特別休暇の取得状況について，出産補助に関する特別休暇は，５年平均で約８９％の取得率となっています。その一方で，育児参加に関する特別休暇は，近年は０％を推移していましたが，令和２年度実績では１５．４％に上り，改善している状況です。しかしながら，子育てに関する特別休暇でありながら，この大きな乖離が生じている要因は，男性職員のこれら休暇の認知の低さが要因と考えられ，取得率の向上には，特別休暇の周知や理解を積極的に推進する必要があります。

男性の子育て目的の特別休暇（出産補助休暇・育児参加休暇）は，次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ，育成される環境の整備を目的として設けられたものです。特に，育児参加休暇は，時間または一日単位から取得が可能で，生まれた子への授乳，付き添い，上の子の保育所への送迎などのために休暇を取得することが認められます。
積極的な育児参加は，子育ての喜びと苦労を分かち合うことで夫婦の絆が深まること，時間意識が高まり生産性の向上につながることなどいいこと尽くめです。



■目標

	項目	職員区分	現状値	目標値
４	男性の子育て目的の特別休暇取得率の向上	職員	出産補助休暇取得率 ９１．７％	出産補助休暇取得率 ９５．００％
			育児参加休暇取得率 １５．４％	育児参加休暇取得率 ５０．０％

■目標達成に向けた取組

〇積極的な情報提供の実施

育児に関する特別休暇の対象となる男性職員に休暇制度を案内することに加え，庁内の庶務担当者向け研修でも周知し，男性職員の周りからの声掛けもできような職場環境づくりに取り組みます。【人事担当部門】

また，あわせて男性職員が父親として子育ての喜びを実感し，子育ての責任を認識しながら，夫婦で協力して子育てに関わることが重要であることから，出産前の妊婦の定期検診や出産後の子どもの健診・予防接種などには年次休暇又は看護育成休暇を取得して参加するよう職員の意識啓発を図っていきます。【人事担当部門】

（３）女性の活躍推進

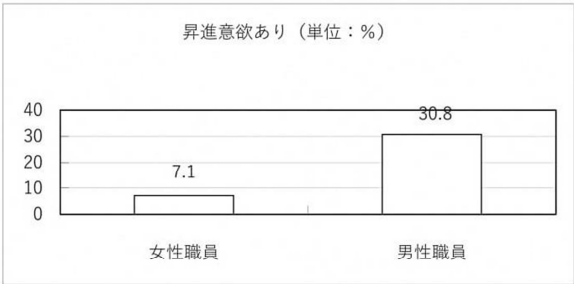
取組１　女性職員の管理職（係長相当職以上）の割合向上

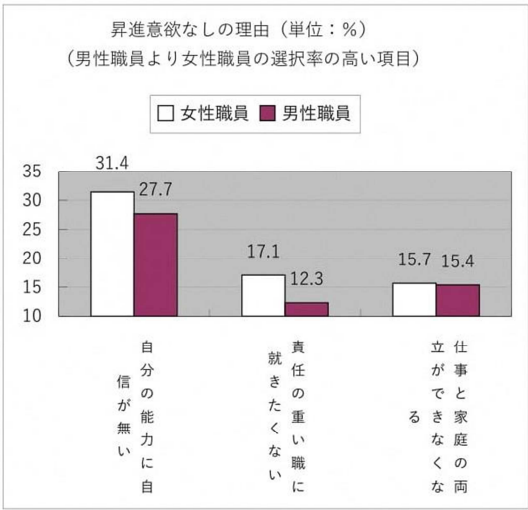
■現状と課題

この取組の先にある目的は，これまで育児や介護などの家庭の事情で時間に制約のある働き方となってしまった女性職員であっても，その能力を遺憾なく発揮し自己実現をすることができる職場環境の実現や，多様な視点，経験，価値観を政策に活かすため，意欲と能力のある女性職員が意思決定プロセスに参画できるよう，積極的に管理職への登用を推進することです。

本団体は第３次行動計画において，この考えの基で，係長相当職以上に占める女性職員の割合の向上に向けた各取組を実施しましたが，目標を達成することができませんでした。[5]しかし，同計画の策定に基づく取組を実施して以降，概ねその割合は増加傾向にあり，改善している状況です。第４次行動計画においても引き続き，女性職員の意識啓発等の取組を実施し，個人の意識の高揚を図ることに加え，制度的な外的要因からのサポートも必要です。

[5]第３次行動計画は笠岡地区消防組合を含めた計画。本計画は同組合を除いて作成しています。





※R2.9.8付け特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査結果
※（上図）昇進意欲について男性と女性で大きな差が生じている。
※（右図）アンケート結果において「どちらかと言えば就きたくない」「就きたくない」と回答した理由のうち男性職員より女性職員が選択した割合が高い項目

アンケート結果から推察されることは，職場環境や経験不足による不安，自信のなさやワーク・ライフ・バランスが取れないほどの働き方はしたくないといった外的（職場環境），内的（個人の意欲）要因のいずれも考えられます。「自分にはできないと思うから，なりたくない」「自分にそんな器はないからなりたくない」といった真実かどうかわからない前提に基づいて「なりたくない」と思っている女性職員は一定数はいるのではないでしょうか？
女性職員が管理職になることで得られるメリットの周知や女性管理職の間違ったイメージが払拭されるよう，組織が女性職員管理職の働き方の「気づき」の場が得られる環境の整備を図る必要があると言えます。

■目標

	項目	職員区分	現状値	目標値
５	女性の管理職の割合向上	職員	係長相当職以上の女性職員の割合３０．０％	係長相当職以上の女性職員の割合　３５．０％

■目標達成に向けた取組

〇女性キャリア形成支援研修の実施

今後のキャリアイメージを持ってもらうための管理職を対象とした研修の実施、又は早くからキャリア形成を考える機会の提供の観点から若手女性職員を対象とした研修を実施し，キャリア意識の醸成を図ります。【人事担当部門】

〇キャリア形成に向けた働き方の実現

出産前後や子育て期において働く場所や時間の柔軟化を通じて職務経験機会をでき

るだけ確保し業務能力の向上を図ります。【人事担当部門】

取組２　女性職員の採用割合の向上

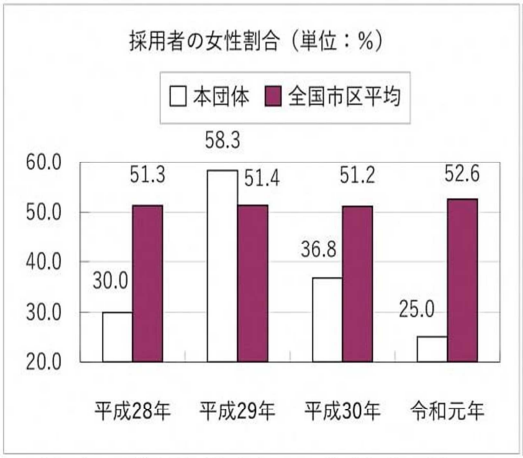
■現状と課題

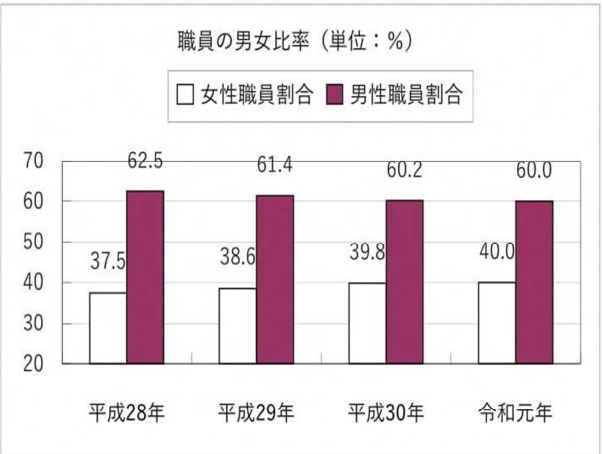
女性活躍推進法の趣旨に基づき，女性活躍推進のため，女性管理職を増やすことを目標に掲げる企業や国・地方公共団体は増加しています。女性管理職を増やすためには，職員の採用に始まり配置・育成・昇任にわたるプロセスにおける一連の取組が重要で，これらに関する取組を中長期的に実施する必要があります。

具体的には，男女の区別なく採用すること，出産後も安心して継続して就業ができること，男女の区別なく育成が図られていること，これらの取組により管理職の女性職員の増加をもたらします。結果として，優秀な人材が活躍し，組織評価が高まれば，優秀な人材の獲得チャンスが生まれるなど，正のスパイラルとしていくことが可能となります。また同種の人材で構成される組織は，外部の変化に鈍感になりやすいと言われているように，男性女性のそれぞれの視点が多くの変化や発見に気づき，急激な外部環境の変化にも対応できる組織の構築につながります。

本団体の新規採用職員に占める女性職員の割合は，令和２年度実績は４４．４％で，総務省が実施した調査（地方公共団体の勤務条件等に関する調査）によると全国の市区平均が５２．６％ですので，比較すると若干ですが低い水準の結果となっています。なお，この新規採用職員に占めるの女性職員の割合は，採用希望者の応募状況等の影響を受けるため，やむをえない場合もありますが，年度によって大きなばらつきが見られる状況です。

また，職員の男女比率は依然として，男性職員の割合が高いですが，徐々に改善傾向にあります。これらの状況などから，本団体では，女性活躍推進を加速していくため，採用希望者を広く募集し，今後の管理職員の前提となる女性職員の採用を継続して行う必要があります。





※採用者の女性割合（総務省による勤務条件調査）

■目標

	項目	職員区分	現状値	目標値
６	女性職員の採用割合の向上	職員	４４．４％	５０．０％

■目標達成に向けた取組

〇採用説明会等での女性職員による職場説明

採用試験の女性受検者数の増加を促進するため，採用説明会等で採用希望者に対して各所属から募った若手女性職員による自身の職場環境や働きがいなどを伝え，女性の採用希望者に自身の働くイメージを喚起させ，有為な人材確保につなげます。なお，受験者の採用説明会への参加しやすさを向上させるため，従来からの対面方式に加え，オンラインによるＷＥＢ説明会の実施を図ります。【　人事担当部門　】

あとがき

我が国は，少子高齢化という構造的な問題を背景に，誰もが活躍できる社会の実現が重要課題となっています。

本団体においても，限られた職員数で複雑・高度化する行政需要に対応することが求められており，職員の多様なニーズを柔軟に受け止め，能力を最大限に発揮できるようにしていく必要があります。

これらを踏まえ本計画の取組として「ワーク･ライフ･バランスの実現」「育児と仕事の両立」「女性の活躍推進」の３つを掲げました。

「ワーク･ライフ･バランスの実現」のメリットは，健康を維持するためにしっかり休養でき，自分の時間を確保できることです。その時間を使って自身のスキルアップに励むこと，育児や介護の時間に用いることなどで仕事と生活の調和を保つことを目指します。

「育児と仕事の両立」では男性職員が父親として子育ての喜びを実感し，子育ての責任を自覚しながら，夫婦で協力して子育てに関われるよう，組織としてサポートできる体制の構築を推進するとともに，職員本人や周りの職員の意識啓発に努めます。

「女性の活躍推進」では，女性職員の意欲と能力を高めるため，継続して採用から昇任，登用まであらゆる段階において，それぞれのライフステージにあわせた研修などの取組みを実施します。

これらの取組を一体的に行うことで，相乗効果が生まれ，女性職員や子育てを担う職員だけではなく、 全ての職員が働きやすく，１人ひとりの能力を最大限発揮できる職場環境を創出できます。

また，職員は，この取組が性別や年齢に関係なく多様性の認められる持続可能な社会の構築に役立ち，未来のこどもたちへとつながる明日への架け橋という意識を持つ必要もあります。

１人ひとりが「市民第一・現場第一」の意識を持ち，住民サービスのさらなる向上の実現に向け行動していきましょう。

第４次笠岡市特定事業主行動計画

策定年月　令和３年３月

策定部署　笠岡市総務部人事課
〒７１４－８６０１
岡山県笠岡市中央町１番地の１
ｔｅｌ　０８６５－６９－２１２４