

働きやすい 職場づくりで 効率アップ！

男女共同参画モデル事業所づくり計画 2.0

平成20-24年度

まずは、市役所内の男女共同参画を推進。
男女ともに能力が発揮でき、仕事と生活の調和がとれる職場をつくり
さらに、地域の男女共同参画につなげていく。
職員の皆さん、このモデル事業所づくりに、ぜひご協力ください。

横須賀市
市民部人権・男女共同参画課

1. 計画の目的

男女共同参画モデル事業所づくり…それは「女性のため」ではありません。

かつては「女性行政」と呼ばれ、女性のための政策という印象がぬぐえない「男女共同参画」。でも、今はそうではありません。男女共同参画とは、男性も女性も、その意思に基づいてあらゆる分野に参画し、共に責任を果たすこと。「男とは、女とは…」という社会的に作られたイメージに縛られず、性別でなく個性で活躍する社会を目指すものです。

男女共同参画モデル事業所づくりは、この男女共同参画を市役所自身で推進し、事業所のモデルとして活動することを通じて、地域全体の男女共同参画の推進にも役立つことを目的としています。

2. 計画推進による+αの効果

●多様化する社会に対応…職員個々の活力で、組織力もアップ！

職員の男女比は 男性84：女性16（一般職* 平成20年4月1日現在）、管理職では95：5。最近では女性の採用比率は高まっているものの、いずれも男性に大きく偏っているこの傾向は、市制施行以来100年間続いています。

この比率を改善し、性別にかかわらず、職員それぞれの意欲と能力に基づいて施策決定に参画、それぞれの立場で責任を果たせる職場を実現させることは、少子高齢化など、多様化する社会に対応した的確な施策の立案・実施ができるだけでなく、人材の確保・育成にもつながります。

※一般職 一般事務、土木・建築・機械・電気・化学・造園・給水工事技術 など。
職種には、他に資格職（医師、保健師、保育士など）、教育職、現業職、消防職があります。

●充実感がやる気につながる…市民ニーズも把握して、一挙両得！

男性・女性どちらもが社会に参画するためには、仕事や趣味のみならず、共に家庭運営や社会形成の責任を果たす意識と、その行動を可能とする環境が不可欠です。

育児や介護、社会奉仕や自己啓発などの生活が充実することは、そのまま働くことへの意欲も向上させます。さらに、実生活で得た知識と情報は、活字で得る情報より新鮮で市民ニーズの把握に役立つことも請け合いです。

●すかさずアウトプット…成果は仕事に直結！

市役所の仕事は生活に根ざしたものばかり。職員がさまざまな新しい体験を通してマルチな視点を持つことは、施策の充実につながっていきます。職場や家庭生活において、男女共同参画を実践していく過程には、きっと新たな気づきがあるはずですよ。

ぜひ、それを仕事に活かしてください。

3. 計画の取り組み期間

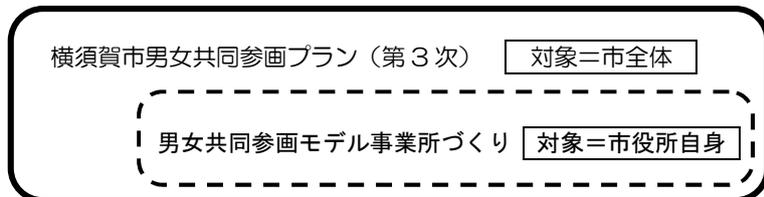
平成20年度から平成24年度までの5年間

4. 計画の位置付け

第3次プランの実行計画です。

本計画は、「男女平等モデル事業所づくり（平成14～19年度）」の次世代版として、庁内プロジェクトチームの検討を経て策定しました。

「横須賀市男女共同参画プラン（第3次）」に掲げる施策目標や施策方針のうち、市役所自身の男女共同参画推進にかかる部分の実行計画です。

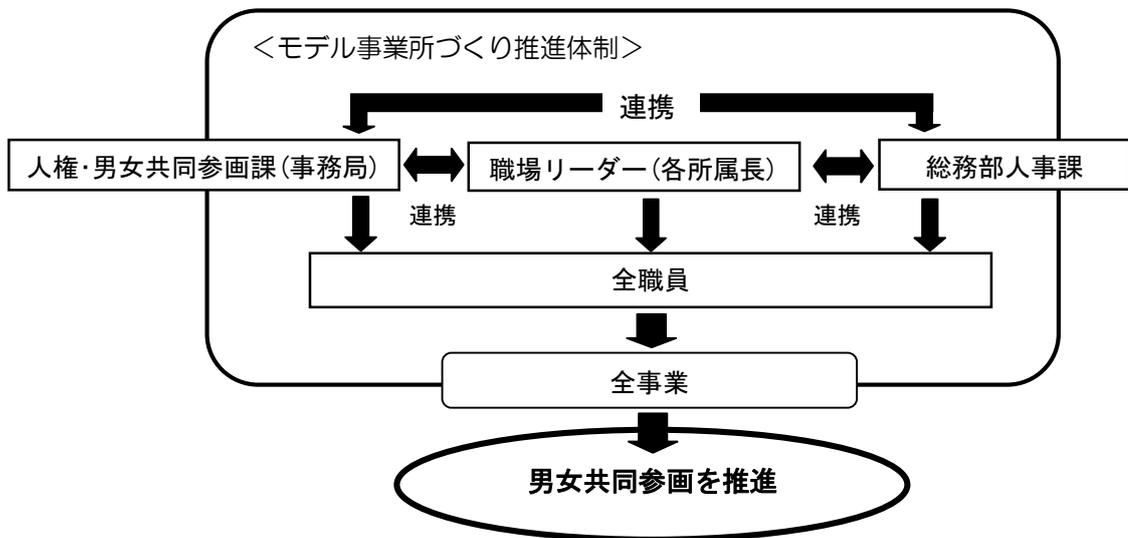


5. 計画の推進体制

全職員で推進します。

本市では、各所属長が男女共同参画職場リーダーとして、各課の男女共同参画の推進を担っています。

この計画の取り組みは人権・男女共同参画課のほか、職員の配置や研修、勤務条件に深くかかわる総務部人事課、男女共同参画職場リーダーが中心となり、全職員で推進します。



6. 計画の進行管理

取り組み経過は全国に発信します。

本市の男女共同参画モデル事業所づくりは、『市町村における男女共同参画の推進に関する事例集』（平成17年12月／内閣府男女共同参画室発行）に取り上げられ、全国に知られています。

この計画の5年間で、その知名度に見合った明確な結果を出すために、進行状況をチェックし、手法の改善や、新たなアイデアなどについても随時検討して進めていきます。

その内容と結果は庁内イントラネットやホームページなどを通じて公表します。

7. 目標、取り組み方針および取り組み施策

目 標

性別にかかわらず一人ひとりが能力を発揮でき、仕事と生活の調和がとれる職場の実現

性別にかかわらず誰もが働きやすい職場づくりは、男女共同参画社会実現のための大きな課題です。

横須賀市役所が目指す男女共同参画が推進された、他の事業所のモデルとなるような職場の姿を目標とします。

取り組み方針

- (1) 職員の意識を啓発する
- (2) 性別にかかわらず職員個々人の能力を育成する
- (3) 両性ともに家庭責任が果たしやすい職場環境を整備する
- (4) 男女共同参画の視点に配慮して事業を実施する

市役所内部の制度や職場風土、職員意識などを変革していくこと。
地域の男女共同参画推進のフロントランナーの役割を果たしていくこと。
この二つの視点に立って、取り組み方針と取り組み施策を策定しました。

取り組み施策

- (1) 男女共同参画に関する情報収集・提供の充実
- (2) 職務能力育成と職員登用のしくみづくり
- (3) 仕事と生活のバランスがとれた働き方への意識と体制づくり
- (4) 地域の男女共同参画の推進

取り組み施策には、それぞれ目標値とその達成のための具体的施策を設定しています。
各取り組み施策の目標を達成することにより、「男女共同参画モデル事業所」の実現を目指していきます。

(2) 職務能力育成と職員登用のしくみづくり

【目標値】一般職の女性管理職（課長職以上）比率を上げる。

目標値：平成24年4月1日6.0%（平成20年4月1日現在4.7%）

この目標値は、男女共同参画プラン（第3次）施策目標値でもある。

一般職内訳…一般事務、土木・建築・機械・電気・化学・造園・給水工事技術 など
管理職（課長職以上）…6級課長以上

職員の育成システムは、平成18年度からの新しい研修制度を中心に構築されています。一方で、職員全体と役職者の性別割合の違いからは、男女間の格差を読み取ることができます。その差を縮め女性の登用を進めるため、次のような取り組みを行います。

| ① 男女共同参画意識の持ち方を人事評価制度に反映させる。 | | | | | | |
|--------------------------------------|------------|------|------|------|------|------|
| 実施内容・スケジュール | 担当 | 20年度 | 21年度 | 22年度 | 23年度 | 24年度 |
| 基本的資質・姿勢として「人権・男女共同参画意識」を行動評価用事例集に掲載 | 人権・男女共同参画課 | | 検討 | → | | 実施 |
| | 人事課 | | | | | |

| ② メンター制度（所属を越えた指導員制度）を実施する。 | | | | | | |
|--|------------|------|------|------|------|------|
| メンターとは、ギリシャ神話を語源とする「良き指導者」、転じて自分の経験を基に助言してくれる先輩のことを指す。 職場において上司と部下という縦の関係のほかに、所属を越えた横のつながりをつくり、仕事の悩みや職業生活（キャリア）形成について相談できるしくみとして、メンター制度を導入する。 | | | | | | |
| 実施内容・スケジュール | 担当 | 20年度 | 21年度 | 22年度 | 23年度 | 24年度 |
| 国や他の自治体、民間企業などの実施状況の調査研究、制度設計 | 人権・男女共同参画課 | | 検討 | → | | 実施 |
| | 人事課 | | | | | |
| 制度の運用 | 人権・男女共同参画課 | | | | | 実施 |
| | 人事課 | | | | | |

| ③ 女性職員の登用のためのしくみづくりを進める。 | | | | | | |
|---|------------|------|------|------|------|------|
| 管理職の女性比率を上げることは、政策・方針決定過程への女性職員の参画を促進させることを目的としている。 一般的に女性の登用を妨げてきた理由として、経験不足やそれに伴う能力開発の遅れ、また昇任意欲の希薄さが挙げられる。これらをフォローする長期的な視点に立った取り組みを行う。 | | | | | | |
| 実施内容・スケジュール | 担当 | 20年度 | 21年度 | 22年度 | 23年度 | 24年度 |
| 女性職員に、さまざまな業務へ従事させることや、庁内プロジェクトチームへの参加、他機関への派遣、積極的な研修の受講を奨励 | 職場リーダー | | | | | 順次実施 |
| | 人事課 | | | | | |
| 女性職員をさまざまな分野のポストに配置 | 人事課 | | | | | 順次実施 |
| 女性職員を対象に意欲向上を目的とした研修を実施 | 人権・男女共同参画課 | | 検討 | → | | 実施 |
| | 人事課 | | | | | |

(3) 仕事と生活のバランスがとれた働き方への意識と体制づくり

【目標値】 職員一人平均月間時間外勤務時間数を下げる。

目標値：平成23年度10.0時間/月（平成19年度平均10.7時間/月）

算出方法…年間総時間外勤務時間÷管理職を除く全職員数（10月1日付け）÷12ヶ月

「生活の充実」は氣力を充実させ、それは「仕事の充実」につながり、好ましい循環をもたらします。仕事と生活のバランスのとれた働き方を実現していくうえでは、育児・介護などの家庭責任や地域への貢献などを性別にかかわらず果たせる環境が必要です。

職員一人ひとりがさらに能力を発揮できるよう、次のような取り組みを行います。

| ① 男女共同参画職場リーダー（各所属長）を中心に、仕事と生活とのバランスの取りやすい職場環境をつくる。 | | 20年度 | 21年度 | 22年度 | 23年度 | 24年度 |
|---|-------------------------------|------|------|------|------|------|
| 実施内容・スケジュール | 担当 | | | | | |
| | 職場リーダー（各所属長）に、職場環境整備への取り組みを依頼 | ■ | ■ | 実施 | | |
| 課内応援態勢の整備、効率的な事務執行の指導、時間外勤務縮減などのマネジメントを実施 | 担当 | | | | | |
| | 職場リーダー | ■ | ■ | 実施 | | |
| 生活とのバランスがとれる仕事の工夫 | 全職員 | ■ | ■ | 実施 | | |

| ② 介護休暇、看護休暇などや男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境をつくる。 | | 20年度 | 21年度 | 22年度 | 23年度 | 24年度 |
|---|--|------|------|------|------|------|
| 実施内容・スケジュール | 担当 | | | | | |
| | 職場リーダーに、特に実績の少ない男性職員の育児休業について、該当職員へ積極的な取得を働きかけるよう呼びかける | ■ | ■ | 実施 | | |
| 職員に、休暇制度の周知と取得の働き掛けを行う | 担当 | | | | | |
| | 人権・男女共同参画課 | ■ | ■ | 実施 | | |
| | 人事課 | ■ | ■ | 実施 | | |
| 家庭の状況に応じた休暇取得をためらうことがないよう、職場リーダーのもと互いに協力し合う | 全職員 | ■ | ■ | 実施 | | |

| ③ ライフステージに応じて選択できる柔軟な勤務体制を検討・実施する。 | | 20年度 | 21年度 | 22年度 | 23年度 | 24年度 |
|--|-----|------|------|---------|------|------|
| 実施内容・スケジュール | 担当 | | | | | |
| 職員の生活の変化に合った勤務体制を検討・実施 | 人事課 | □ | □ | 検討・順次実施 | | |
| 地方公務員の育児休業法の改正により可能となった、短時間勤務の導入を検討・実施 | 人事課 | □ | □ | 検討・順次実施 | | |

(4) 地域の男女共同参画の推進

【目標値】男女共同参画市民意識調査（平成23年度実施予定）における設問「さまざまな場面での男女平等に対する認識（社会全般の風潮）」の回答のうち、「平等である」の回答率を上げる。

目標値：15%（平成17年度調査時6.5% 平成11年度調査時4.6%）

市内事業所のモデルとして地域の男女共同参画推進に資するためには、事業の実施が、女性と男性に結果的に異なる影響を与えたり、性別による役割分担などの固定観念を助長したりすることが無いよう配慮すること、また、市の公共施設の運営や非正規職員の処遇などに対しても配慮する必要があることから、次のような取り組みを行います。

| ① 事業実施時の、男女共同参画への配慮について呼びかける。 | | | | | | |
|---|------------|------|------|--------|------|------|
| 実施内容・スケジュール | 担当 | 20年度 | 21年度 | 22年度 | 23年度 | 24年度 |
| 予算策定時および年度当初に、男女共同参画推進条例に即した施策策定及び実施を呼びかけ | 人権・男女共同参画課 | ■ | → 実施 | | | |
| 事業実施時の男女共同参画への配慮について事例集を作成 | 人権・男女共同参画課 | ⇨ 検討 | ■ | → 順次実施 | | |

| ② 指定管理者へ男女共同参画推進の働き掛けを行う。 | | | | | | |
|--|------------------------------|------|------|------|------|------|
| 指定管理者制度導入施設にも、男女共同参画モデル事業所として、運営や従業員配置についての配慮を求めていく。 | | | | | | |
| 実施内容・スケジュール | 担当 | 20年度 | 21年度 | 22年度 | 23年度 | 24年度 |
| 指定管理者選考時に、女性スタッフの雇用を審査対象に加える | 人権・男女共同参画課 指定管理者制度導入施設所管課 | ⇨ 検討 | ■ | → 実施 | | |
| 指定管理者から毎年、女性スタッフの雇用状況に関する報告を受ける | 人権・男女共同参画課 指定管理者制度導入施設所管課 | ⇨ 検討 | ■ | → 実施 | | |

| ③ 非正規職員の処遇等について検討し、必要な対応を講ずる。 | | | | | | |
|--|-----|------|------|-----------|------|------|
| 非正規職員…非常勤職員および臨時職員は、正規職員の約半数（平成20年度）。 非正規職員のうち女性の割合は84.2%（平成20年度）。 地方公務員法の規定から、現状では経験年数に応じた昇給制度は導入できない背景がある。 休暇の面では、夏季休暇、介護・看護休暇などの付与はされていない。 正規雇用者と非正規雇用者の処遇の格差は近年の社会問題であり、非正規雇用者に女性が多い状況は、男女間賃金格差の要因ともなっている。これらの改善に向けた取り組みを行う。 | | | | | | |
| 実施内容・スケジュール | 担当 | 20年度 | 21年度 | 22年度 | 23年度 | 24年度 |
| 非正規職員について市役所の一員として、雇用の実情に即した処遇を検討、対策を講ずる | 人事課 | □ | □ | → 検討・順次実施 | | |

男女共同参画のバックグラウンド

<行政の取り組みの背景>

■ 日本における男女共同参画社会の形成は、日本国憲法に男女平等の理念がうたわれて以来、国際社会における取り組みの影響を受けながら進められ、平成11年には男女共同参画社会基本法が成立しました。

男女共同参画社会基本法に基づく国の男女共同参画基本計画では、女性地方公務員の採用・登用などに関し、「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%程度になるよう期待する」との目標を踏まえ、積極的に取り組むよう要請しています。

■ 男女共同参画社会基本法では、国と地方公共団体に、男女共同参画社会形成の促進の責務(第8条、第9条)、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと思われる施策の策定および実施にあたっての配慮を定めています(第15条)。

行政の施策は社会経済活動全般を対象に展開されるため、影響も広範多岐にわたります。直接、男女共同参画推進に関係する施策ではなくても、結果として男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすことが考えられます。

こうしたことから、市役所は施策全般に配慮することが必要です。

<横須賀市の背景>

■ 横須賀市男女共同参画推進条例(平成13年制定)では『市は、自ら率先して男女共同参画を推進し、及びその経過を公表することで、事業者のモデルとなるよう努める。』と決めました。これが、モデル事業所づくりの源です。

■ 公務員は、男女雇用機会均等法(昭和61年制定)の施行前から、扱いや賃金の上で性別による差はないとされてきました。

しかし、横須賀市役所に初めて事務系の女性課長が誕生したのは、平成2年。今でいう男女共同参画担当課として「女性行政課」の設置時に、教職員から登用されました。市役所の女性職員に人材が育っていなかった現れともいえます。

かつて、仕事の主役は男性職員が担い、女性職員は主役が働きやすいように周辺業務を引き受けるという時代がありました。

公務員の「平等の原則」も、『仕事は男性、女性は家庭』という慣習の影響から自由であったとはいえないようです。

その時代の経験を持つ、当時の若手から中堅職員が、今の管理職世代です。

今、女性管理職が少ないという問題を「個人の能力」の違いだけで片付けられないのは、そうした背景があるからなのです。