

～ 女性活躍推進法第19条の規定に基づく特定事業主行動計画 ～

# 青森市役所における女性職員の活躍 及び職員のワークライフバランスの 推進のための行動計画

《青森市女性職員活躍推進アクションプラン》

(平成28年度～令和5年度)

青森市



# 目 次

\*\*\*\*\*

◇計画の位置付け	1
◇計画期間	1
◇女性職員の活躍及び職員のワークライフバランスの推進に向けた 推進体制の整備等	2

\*\*\*\*\*

<b>1 採用関係</b>	<b>3</b>
<b>2 継続就業及びワークライフバランス関係</b>	<b>5</b>
<b>3 時間外勤務及び休暇取得関係</b>	<b>11</b>
<b>4 登用及び人材育成関係</b>	<b>14</b>



## 「男女共同参画都市」青森宣言

私は私を大切に思うのと同じ重さで  
あなたを大切に思う

性別を超え  
世代を超え  
時代を超え  
人と協調し 人を信頼できる  
誇り高い人間でありたい

すべての人の自立と平等をめざして  
青森はここに「男女共同参画都市」を宣言します

平成8年10月22日 青森市

# 青森市役所における女性職員の活躍及び職員のワークライフバランスの推進のための行動計画

## 《青森市女性職員活躍推進アクションプラン》

青森市長  
青森市議会議長  
青森市教育委員会  
青森市選挙管理委員会  
青森市代表監査委員  
青森市農業委員会  
青森市固定資産評価審査委員会  
青森市企業局長

### ◇計画の位置付け

青森市役所における女性職員の活躍及び職員のワークライフバランスの推進のための行動計画 《青森市女性職員活躍推進アクションプラン》（以下「本プラン」という。）は、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 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。）第 19 条の規定に基づき、青森市長、青森市議会議長、青森市教育委員会、青森市選挙管理委員会、青森市代表監査委員、青森市農業委員会、青森市固定資産評価審査委員会及び青森市企業局長が策定する特定事業主行動計画である。

### ◇計画期間

本プランの計画期間は、女性活躍推進法第 6 条第 2 項に規定する市町村推進計画と本プランの関連性を考慮し、「青森市男女共同参画プラン 2020」の計画期間に合わせて平成 28 年度から平成 32 年度までの 5 年間としていたが、「青森市男女共同参画プラン」の計画期間の延長に伴い、当該計画の終期に合わせ令和 5 年度までとする。

## ◇女性職員の活躍及び職員のワークライフバランスの推進に向けた推進体制の整備等

青森市では、全庁一丸となって女性職員の活躍及び職員のワークライフバランスの推進を図るため、市長が主宰する庁議において本プランの変更、本プランに基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について必要な連絡調整・情報の発信、集約を行うとともに、機に応じて市長がそれぞれの任命権者と女性職員の活躍及び職員のワークライフバランスの推進に向けた意識の共有を図ることとする。これらを踏まえ、それぞれの任命権者は、その執行機関における女性職員の活躍及び職員のワークライフバランスの推進を図ることとする。

また、本プランの実施については、総務部人事課において包括的に担うこととするが、議会事務局総務課、教育委員会事務局総務課、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、固定資産評価審査委員会事務局並びに企業局水道部上水道総務課及び交通部管理課において、人事課との協調の下で、それぞれの執行機関に係る本プランの実施を担うこととする。

なお、「青森市男女共同参画プラン」に定める取組等と連動して実施することが有効であると市長が認める取組等については、人権男女共同参画課においてこれらの課及び事務局と連携して、その取組等を進めることとする。

# 1 採用関係

## (1) 状況把握

### 採用した職員に占める女性職員の割合

平成 26 年度に実施した職員採用試験により採用した職員の職種は、事務、電気、機械、土木、建築、消防、社会福祉士、獣医師、薬剤師、看護師、保健師及び臨床検査技師であり、その総数は 82 名である。このうち女性は 40 名 (48.8%) となっている。

ただし、いわゆる技術職と言われる電気、機械、土木及び建築のみを抽出すると、採用者 12 名のうち女性は 2 名 (16.7%) であり、また、消防職にあつては、この年度のみならず、過去に女性を採用した実績がない。

一方、獣医師、薬剤師、看護師、保健師、臨床検査技師及び社会福祉士を抽出すると、採用者数のそれぞれ 5 割から 10 割を女性が占めている。

### 職員採用試験の受験者に占める女性職員の割合

平成 26 年度に実施した職員採用試験の受験者数のおおむね 3 割が女性であるところ、いわゆる技術職にあつては 2 割以下、消防職にあつては 1 割に満たない結果となっている。

なお、職種ごとに、この受験者に占める女性職員の割合と、上記の採用した職員に占める女性職員の割合を比較すると、押しなべて採用した職員に占める女性職員の割合が高い結果となった。

### 採用における受験倍率（男女別）

平成 26 年度に実施した職員採用試験における受験倍率を男女別に比較すると、女性が合格した職種にあつては、総じて男性の受験倍率に比べて女性の受験倍率が低く（合格率が高く）なっている。

## (2) 課題分析

これら状況把握した結果、いわゆる技術職及び消防職における受験者数が少な

いことにより、合格者数及び採用者数の増加につながっていないことが認められた。仮に、採用職員に占める女性職員の割合及び採用における受験倍率（合格率）が現行のまま推移するとすれば、いわゆる技術職及び消防職の受験者数の増加により、女性の採用者の増加、ひいては総女性職員数の増加を見込むことができるものである。

### （３）目標設定

上記（１）及び（２）を踏まえ、いわゆる技術職及び消防職における受験者数の増加を目標に掲げることが効果的であることから、次のとおり設定する。

**技術職にあつては職種ごとに毎年５名、消防職にあつては毎年１０名の女性受験者を確保する。**

### （４）取組

- ◇女性職員の採用状況や実際の活躍状況の紹介など、ホームページ掲載内容の充実を図ること。
- ◇女性職員の採用状況や実際の活躍状況の紹介など、ツイッター、フェイスブック等のSNSの活用に取り組むこと。
- ◇いわゆる土木系女子（ドボジョ）、理系女子（リケジョ）の在学学校や救命救急士の養成校などに対する職員採用に係る情報提供を強化すること。
- ◇土木系女子、理系女子等をターゲットにした就職支援サイト等の活用に取り組むこと。
- ◇女性職員による学生向けの就職説明会等への参加、女性新卒者を対象にした就職説明会等の開催の検討に取り組むこと。
- ◇女子学生を対象にしたインターンシップ生の募集の検討に取り組むこと。
- ◇U I J ターンが見込まれる首都圏等で、女性が働きやすい職場環境であることをアピールするなど、求人活動に取り組むこと。



## 2 継続就業及びワークライフバランス関係

### (1) 状況把握

#### 平均した継続勤務年数の男女の差異

女性の平均継続勤務年数は、全体で 14.3 年であり、それに比して男性は 17.3 年となっており、3.0 ポイントの差が生じている。

#### 勤続年数別の男女比

男女別に勤続年数を 10 年の階層で区分したところ、勤続年数が 30 年以上 39 年未満の層にあっては女性の比率が 16.2%、20 年以上 29 年未満の層にあっては 22.6%、10 年以上 19 年未満の層にあっては 32.6%となっているが、10 年未満の層にあっては 45.1%と、前掲の『採用した職員に占める女性職員の割合』に近似の値となっている。勤続年数階層が低い層になるにつれて、女性の比率が高くなっていることが見て取れる。

#### 平成 17 年度から平成 19 年度までの間の採用職員の継続勤務割合（男女別）

男女別に平成 17 年度から平成 19 年度までの 3 箇年の採用者が本プラン策定時において在職しているか否かを数値化したところ、最も採用者が多い事務職にあっては女性 100%、男性 82.9%が在職を続けており、女性の離職率が低い結果であった。また、これを全職種に広げた場合であっても、その継続勤務割合は女性の方が高い（離職率が低い）結果であった。

#### 育児休業取得率及び平均取得期間（男女別）

平成 27 年度に新たに育児休業を取得した人数は 45 人で、その取得率は 57.0%であった。平成 26 年度に比して 7 人、8.9 ポイント増加している。また、平成 27 年度の平均取得日数は、次年度以降の取得日も含め、555 日となっており、平成 26 年度に比して 88 日増加している。しかしながら、平成 27 年度における育児休業取得者に男性は含まれていない。

なお、これまでの男性の育児休業取得者は、平成 14 年度以降 12 人であり、その取得期間は、最短で 31 日、最長で 422 日であるが、平成 26 年度及び平成 27 年度は、その取得者が出ていない。

## 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の平均取得日数等

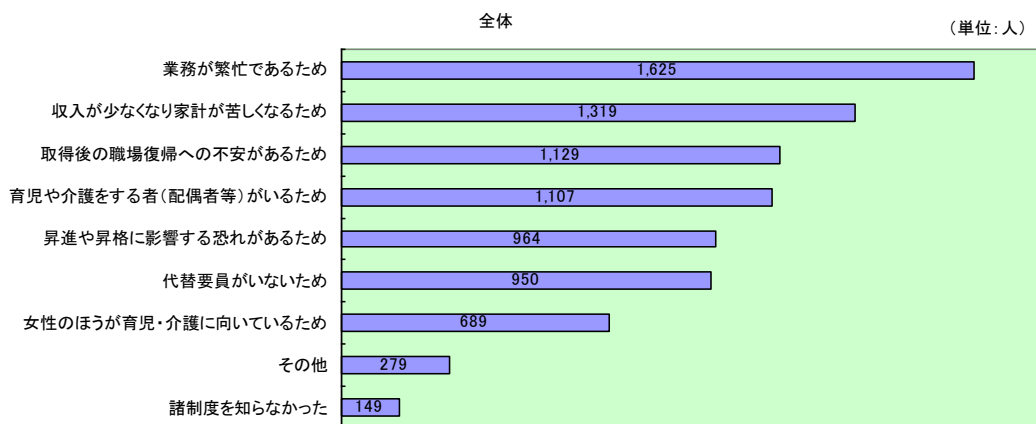
平成 27 年度において、男性職員の配偶者出産休暇の取得人数は 34 人で、その取得率は 75.6%であった。平成 26 年度に比して 14 人、26.8 ポイント増加している。また、平成 27 年度の平均取得日数は 2.7 日となっており、平成 26 年度に比して 1.4 日増加している。

また、平成 27 年度において、育児参加のための休暇の取得人数は 13 人、平均取得日数は 2.6 日で、平成 26 年度に比して 7 人、平均取得日数は 2.1 日増加している。しかしながら、育児参加のための休暇の取得率は、おおむね 3 割で、最長で 5 日の取得が可能であるところ、5 割程度の取得日数に留まっている。

### 『男女共同参画に関する職員アンケート』

対象：専任員・嘱託員・臨時職員含む全職員（3,738 人／回答者 3,145 人）

#### 問 育児休業や介護休暇をとる男性が少ない現状にあります。その理由は 何だと思えますか。（複数回答可）



#### アンケートに寄せられた主な意見から抜粋（原文まま）

- 皆が皆で無く、家事を半分負担してくれる優しい男性も居ると思いますが、仕事を持ちながら、育児・家事は大変なんだと男性が意識改革してくれればいいと思います。家庭での話し合いも大切だと思います。
- 育児休業や介護休暇を取った場合、その欠員が補充されないと、結局他の職員がその人の分の仕事をしないといけなくなるので、迷惑になると思って取りにくいと思います。また、補充された場合でも臨時職員が配属される場合もあり、臨時職員ではできない仕事は結局他の職員がしないといけなく、負担はそんなに減らな

いので、正職員を配属してほしいです。

- 男女を問わず希望する人には、安心して「育児休業」や「介護休暇」をとれるような環境づくりが必要だと思う。そして実際に市役所では何人くらいの人がある制度を利用しているのか公表すればいいと思う。利用する人が多くなれば、育児休業なども取りやすくなると思う。様々な不安を取り除いてくれるような説明をして、制度を浸透させていくことが、男女共同参画を進めることに繋がると思う。
- 子供を育てる面において未だ男性が無知である確率が高く、女性に任せてしまう傾向にあると思う。そのため、育児に関する知識を男性が身に付け、育児休暇等の制度を男性が利用するようにすべきだと思う。昇給、昇進の面でも、女性の場合妊娠時に会社を休まなければならないという意識が強く、責任ある仕事は控えさせる傾向があると思うので、育児の面で女性をより助けられるように男性が働きかけることが必要だと思う。

## (2) 課題分析

これら状況把握した結果、近年の採用職員に占める女性職員の割合が高く推移している傾向を端緒に、勤続年数の少ない女性職員の割合が高くなっており、継続勤務年数（離職率）についても大きな男女差がないことからしても、若年層の女性職員の増加が一因となって平均した継続勤務年数の男女の差異が生じたものであり、仮に、現行のままの採用職員に占める女性職員の割合及び採用における受験倍率（合格率）並びに継続勤務割合が推移するとすれば、平均した継続勤務年数は、更に平準化の方向に進むものと考えられる。

また、男女別の育児休業取得率及び平均取得期間の男女差については、男性の育児休業の取得が進んでいない状況が見て取れる。この理由として、業務の繁忙や代替要員がないことはもとより、収入減少、職場復帰、昇任等への不安が挙げられることから、これらの要因の解消を図ることにより、男性の育児休業取得への道が開かれるものと考えられる。

更に、特別休暇である男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の平均取得日数等について、配偶者出産休暇の取得に関しては、制度の内容等を含めて一般に浸透していることから、取得が進んでいるものと考えられる。一方、育児参加のための休暇については、配偶者出産休暇ほどの浸透を見せておらず、取得状況は芳しいものではない。いずれにしても、業務の繁忙等を理由として、それらの

取得日数は低調なものとなっており、計画的な休暇取得のための職場環境の構築等が求められ、また、育児参加のための休暇については、更なる制度内容等の浸透を図るための周知がなされることにより、更なる計画的な休暇取得の促進が期待できる。

### (3) 目標設定

上記(1)及び(2)を踏まえ、男性の育児休業の取得に向けた数値目標及び職員の子育てをはじめとするライフスタイル・ライフステージに応じて必要となる休暇制度や手当等各種福利厚生制度の浸透に向けた目標を掲げることが効果的であることから、次のとおり設定する。

**育児休業、部分休業、育児短時間勤務の活用を希望する男性職員の取得率を100%とする。**

**配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率をそれぞれ50%以上とする。**

**職員が育児休業を取得した場合における代替職員の配置を行うこととする。**

**全ての職員が妊娠や子育ての期間に適用される制度のほか、職員が子育てをしていく中で必要となる休暇制度や手当等各種福利厚生制度等の内容を把握できるよう、年に1回、計画的に周知するとともに、周知の頻度や効果的な手法について各年度見直しを行うこととする。**

**妊娠、子育てのみならず、職員それぞれのライフスタイル・ライフステージに応じて適用される制度について、ワークライフバランスの視点を取り入れた周知を年に1回行うとともに、当該周知について必要に応じた見直しを行うこととする。**

#### (4) 取組

- ◇各種休業制度・休暇制度及び手当などの福利厚生制度内容の周知、徹底を図るため、イントラネット（庁内ネットワーク）に掲載している『職員手続ハンドブック』の内容を随時更新し、職員がいつでも最新の情報を確認できるような環境づくりを進めること。
- ◇職員が職場の中で気兼ねなく出産や育児等に必要な休暇等の制度を活用できるよう、所属長や監督職員及び周囲の職員に対して、当該制度に関する情報のほか、この計画及び次世代育成支援計画の趣旨、目的等や考え方などの周知及び理解促進を図るため、職員支援室長を中心に周知活動を行うこと。
- ◇子育て等の悩みを相談することのできる臨床心理士等によるライフ相談を実施するとともに、当該ライフ相談を職員が利用しやすいものとするよう、効果的な情報発信を行うこと。
- ◇職員が子どもとふれあう機会を増やせるよう、各部局で所管している親子で参加できる行事・イベント情報を四半期ごとに取りまとめ、イントラネット（庁内ネットワーク）のフォーラム等で情報発信すること。
- ◇ワークライフバランス、各種ハラスメントの発生防止に向けた職員意識の浸透を図るための研修メニューの追加など効果的な手法を検討すること。
- ◇各種休業制度・休暇制度等を利用しようとする職員又は利用することのできる職員を対象としたキャリアプランの提示について検討すること。
- ◇各種休業制度を利用している職員への必要な情報提供（職場情報の随時の提供等）について検討すること。
- ◇各種休業制度を利用している職員への研修機会の提供に係る検討を行う

こと。

- ◇所属長から、所属職員が出産や子育てに関する休暇・休業に入り、業務の停滞等が見込まれ、かつ、部内での対応が難しいなどの申し出があった場合には、業務に支障が出ないように、年度当初からの正職員（再任用職員を含む。）の配置又は会計年度任用職員の配置を行うこと。
- ◇産後休暇、育児休業などから職場復帰する女性職員の不安解消に努めるほか、引き続き職務への意欲を持ち続け、個々の能力を十分に発揮できるように、職員支援室による相談や支援など効果的な手法を検討すること。

### 3 時間外勤務及び休暇取得関係

#### (1) 状況把握

##### 職員 1 人当たりの各月ごとの時間外勤務時間

直近 1 年間の時間外勤務は、延べ 18,412 人、321,181 時間で、1 人当たりの時間外勤務は、17.4 時間/月であり、これを男女別に見ると、男性が 19.6 時間/月、女性が 13.9 時間/月となっている。また、時間外勤務を行った職員の約 4 割を事務職が占める結果となったが、当該事務職の時間外勤務を男女別に比較した場合、3 月と 4 月は、女性の時間外勤務時間が男性の時間外勤務時間を上回る結果となった。

なお、男女ともに特定の部課の職員が、恒常的に（おおむね 1 月につき 45 時間、1 年につき 540 時間以上）長時間時間外勤務を行っている状況が散見される。

##### 年次休暇等の取得日数及び取得率

平成 26 年度における年次有給休暇の平均取得日数は 11.9 日で、その取得率は 59.5%であり、平成 25 年度に比して 0.3 日、1.5 ポイント増加している。

なお、部局や課によって差が生じており、3 割程度の課等においては平均 10 日に満たない取得日数となっている。

##### 『男女共同参画に関する職員アンケート』

対象：専任員・嘱託員・臨時職員含む全職員（3,738 人／回答者 3,145 人）

##### アンケートに寄せられた主な意見から抜粋（原文まま）

○男性の育児休業など、取得しづらい理由は、ずばり!!周りの方が『年休』も取得できていないのに、どうして『育児』の休みが取れるのか。ということは結婚していない男は休みづらいどころか休めないではないか。と思う。逆に、年休の取得率をまず!!細かく定期的にチェックし、取得できるようにして下さい。

○職場では、子供の行事等の休みを希望しても、その通り休める時とそうでない時もあり、また、子供の行事の休みだけで他の休みはとれないなど、まだまだ仕事と家庭をうまく両立というまでには、ほど遠いです。

## (2) 課題分析

これら状況把握した結果、効率的な事務の執行、職員の適正な配置等により、全体的・平均的には時間外勤務が極度に行われているという状態は見受けられないものの、一部の部課においては男女問わず恒常的に時間外勤務が行われていることから、これらの解消に努めることが求められる。

また、休暇取得の促進に係る周知等を継続的に行ってきたことにより、取得日数に伸びはあるものの、あくまで微増であり、今後の効率的な事務の執行等をなくしては、予断を許さない状況であることは否めないことから、これらの解消に努めることが求められる。

## (3) 目標設定

上記(1)及び(2)を踏まえ、これまで以上に、効率的な事務の執行体制の確立や事務能率の向上を前提とした時間外勤務の縮減及び休暇取得の促進を目標に掲げることが効果的であることから、次のとおり設定する。

**課ごとに1ヶ月に1日『ノー残業デー』を設定する。**

**年間の職員1人当たりの年次有給休暇取得日数を13日以上にする。**

**『ノー残業デー』の設定、年次有給休暇の取得促進に伴う業務量のしわ寄せが他の日に及ぶこととならないよう、各課において勤務時間内に仕事を終えることを可能とするための事務の効率化、業務のあり方や進め方の工夫を検討する。**



**人事評価（業績評価）に当たり、固定観念や前例・慣行にとらわれない事務の改善・改革、事務の効率化、業務のあり方や進め方の工夫に係る目標の設定が効果的である旨の意識を浸透させる手法を確立する。**

#### （４）取組

- ◇職員・職場の時間外勤務縮減に向けた意識改革を図るため、時間外勤務状況及び休暇取得の実態を調査・公表するとともに、適宜必要な措置を講ずること。
- ◇時間外勤務の多い部課又は休暇取得の進まない部課について適宜その事情を聴取りするなど、問題点を調査し、その解消に努めること。
- ◇各課における『ノー残業デー』の設定・実施状況の調査とともに、事務の効率化、業務のあり方や進め方の工夫の検討状況を調査し、効果的な取組が行われているか検証し、必要な見直しを行うこと。
- ◇時間外勤務時間が長時間にわたる職員に健康維持・保全を目的に実施している産業医面接指導の周知を図ること。
- ◇事務の改善・改革、事務の効率化、業務のあり方や進め方の工夫に係る目標の設定について、職員に対する研修や全庁的な情報発信を通じて周知を徹底すること。
- ◇時間外勤務の制限について、その趣旨や目的などの周知及び理解促進を図り、時間外勤務の適正な管理に努めること。

## 4 登用及び人材育成関係

### (1) 状況把握

#### 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

課長級以上の職員 277 人のうち女性職員は 34 人で、その割合は 12.3%となっている。これを前年と比較すると 2.2 ポイントの上昇となっており、職員数が減少している状況の中にあつて、その数は着実に増加している。

なお、部長級職員 31 人のうち、女性職員は 4 人であり、その割合は 12.9%となっている。

#### 各役職段階に占める女性職員の割合

管理職である課長級に昇任する手前の階層である主幹級の職員の総数は 271 人であり、このうち女性職員は 49 人で、その割合は 18.1%となっている。これを課長級以上の職員に占める女性職員の割合及び部長級職員に占める女性職員の割合と比較すると、いずれも 5 ポイント余り上回る事となっている。

#### 職員に占める女性職員の割合

職員数 2,522 人のうち女性職員は 930 人、その割合は 36.9%であるが、これを 35 歳未満の年齢層で見ると 50.3%となっており、近年の採用職員に占める女性職員の割合と近似したものとなっている。

#### 主査級、チームリーダー及び課長を対象とした研修の受講状況

新任の主査級職員を対象とした研修の対象者のうち、女性職員は 72 人、このうち受講者は 64 人、受講率は 88.9%であり、これと比較する男性職員の受講率は 94.2%であった。

同じく、新任のチームリーダー（主に主幹級職員が対象であるが、一部主査級職員を含む。）を対象とした研修の対象者のうち、女性職員は 70 人、このうち受講者は 57 人、受講率は 81.4%であり、これと比較する男性職員の受講率は 80.3%であった。

また、課長を対象とした研修にあつては、女性職員 10 人のうち受講者が 9 人、受講率は 90.0%、男性職員の受講率は 76.2%であった。

## 『男女共同参画に関する職員アンケート』

対象：専任員・嘱託員・臨時職員含む全職員（3,738人／回答者3,145人）

### 問 あなたの職場の中で、次のことについて、男女の別なく平等に扱われていると思いますか。

#### （1）責任ある仕事を任せる

回答者全体の33.8%が、「平等になっている」と回答しており、これを男女別に見ると、男性30.6%、女性39.3%となっている。

#### （2）能力を生かせる機会や配置転換

回答者全体の34.6%が、「平等になっている」と回答しており、これを男女別に見ると、男性32.1%、女性39.0%となっている。

#### （3）昇任・昇格の早さ

回答者全体の26.5%が、「平等になっている」と回答しており、これを男女別に見ると、男性24.9%、女性29.4%となっている。

### アンケートに寄せられた主な意見から抜粋（原文まま）

- 責任ある仕事を任せる、能力を生かせる配置転換をする、という計らいは、男女の性別を問わず、あくまでも能力に合ったその個々に合わせて行うべき。
- 女性の主幹級以上が少ないので、もっと増やした方がいいです。

## 市の附属機関の委員に占める女性の割合

市の附属機関における女性委員の比率は、平成25年度が21.2%、平成26年度が21.2%、平成27年度が21.6%と、ほぼ横ばいで推移している。

### （2）課題分析

これら状況把握した結果、着々と女性管理職の登用は進んでいることが明らかであるが、国が第4次男女共同参画基本計画において示した20%の登用率には及んでいない。

また、本プランの計画期間内における登用率20%の達成については、計画初年度時点での管理職及び主幹級の職員数等からして、現実的なものと捉えることは困難である。

これらを踏まえれば、国の示す目標値に一定の理解は示すものの、平等取扱いの原則及び成績主義の原則など地方公務員法の趣旨を前提としつつ、当該職員の知識、能力、適性、経験、意欲等を見極めながら、適正かつ公平に管理職への登用について、より現実的に捉え、更なる登用率の向上について手を尽くすことが必要となる。

また、将来の女性管理職の候補となり、人材の下支えとなる主査級の女性職員及び35歳未満の女性職員は、現在の管理職層以上に女性職員の割合が高いことから、今後も確実にその女性管理職の登用率は上昇することが見込まれる。そこで、管理職の登用にあっては、何よりこれらの階層の女性職員の能力の向上及び意欲の増進が肝要であることから、研修をはじめとする種々の取組が求められることとなるが、女性職員の研修受講率は男性職員とほぼ同程度であり、今後の活躍の素地は確固たるものになりつつあると考えられる。

併せて、責任ある仕事、能力を生かせる機会や配置転換、昇任・昇格については、男性職員以上に女性職員が平等感を得ていることから、更にこれらの意識を高め、かつ、性別によりこれらの意識に差が生じないように、女性職員のみならず、男性職員の意識についても変化をもたらすための手立てを講ずる必要にも迫られるところである。あらゆる職場において男女の別なく業務が遂行されることに対する意識の高まりをもたらす手法を模索することが重要である。

加えて、市の附属機関の委員への就任依頼等を行う場合にあっては、各種団体からの委員の推薦や広く公募を実施しているところであり、これら実施段階において各種団体に対して女性の推薦を依頼し、又は女性の応募を促す工夫を検討するなど、市の政策形成過程に男女が共に参画できる機会の充実を図ることを意図して、女性委員の割合を高めるための取組を進めているが、これらは各種団体をはじめ社会全体で女性の活躍の促進が図られてこそ、より効果が現れるものであることから、女性活躍推進法の施行を踏まえた各種団体への積極的な取組の働きかけとあいまって、女性委員の割合を高めることが必要となる。

### (3) 目標設定

上記(1)及び(2)を踏まえ、女性管理職の登用率について、将来的に国の示す20%に到達させることを見据え、その地固めとなる数値目標を設定すること、併せて、附属機関における女性委員の割合を高める目標についても数値化すること

が効果的であることから、次のとおり設定する。

**計画最終年度の令和 5 年度までに課長級以上の職員に占める女性職員の割合を 16.4%以上とする。**

**計画最終年度の令和 5 年度までに法律又は条例の定めにより設置された市の附属機関の委員に占める女性の割合を 30.0%以上とする。**

#### (4) 取組

- ◇社会環境の変化や多様化する市民ニーズに対応するため、職員一人ひとりの資質向上に努めるとともに、男女の別なく活躍できる組織風土の醸成を意図した研修の充実を図ること。
- ◇市の附属機関の委員就任について、各種団体に対して女性を推薦していただけるよう、働きかけを強化すること。
- ◇市の附属機関の委員の公募に当たり、女性の応募を促す工夫を検討すること。
- ◇女性の個性と能力が十分発揮され、多様性が確保されることが、企業活動、地域等の現場に多様な価値観や創意工夫をもたらし、社会全体の活力につながるものであることを踏まえ、各種団体にその価値を浸透させるための啓発活動を展開すること。