

柏 市  
女性活躍推進法に基づく  
特定事業主行動計画

平成28年4月  
柏 市

# 目 次

I 総 論	1
1 計画策定の趣旨	
2 計画の位置付け	
3 計画の実施・推進体制	
II 現状と課題	4
1 市長部局における現状と課題	4
(1) 職員構成の変化	
(2) 女性管理職	
(3) 仕事と生活の両立	
(4) 管理職となった女性職員に対する支援体制	
2 消防局における現状と課題	10
III 目標と目標達成に向けた取組	11
1 市長部局	11
ア) 女性職員自身のキャリア形成に対する意識醸成	
イ) 女性職員を対象とした計画的な人材育成	
ウ) 上司（所属長）の意識改革	
エ) 仕事と生活の両立が可能な職場環境の整備	
2 消防局	15

# I 総論

## 1 計画策定の趣旨

男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、豊かで活力ある社会を実現することを目的とした「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年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）」が平成27年9月に公布されました。

この女性活躍推進法により、市職員（労働者）を雇用する立場として、柏市長その他の機関が、「特定事業主」として位置付けられるとともに、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することを推進するための「特定事業主行動計画」を策定することが義務付けられました。

柏市においても、社会構造の変化や市民ニーズの高度化・多様化が急速に進む中であって、今後の市政の継続的な発展を図る上では、人材の多様性（ダイバーシティ）の確保を進めることが必要であり、市の政策形成過程に参画する女性職員の割合を高めていくことも、重要な課題の一つです。

また、近年、市職員全体に占める女性の割合が増加傾向にあり、市政運営において女性職員がその能力を発揮することがこれまで以上に求められています。

柏市においては、これまでも「柏市男女共同参画推進計画」や「（次世代育成支援対策推進法に基づく）柏市特定事業主行動計画」を策定し、女性職員の登用促進や子育て支援に向けた取組を行ってきたところですが、これらの計画と相まって、女性職員がより活躍できる職場環境をつくるための取組を進めるため、この計画を定めるものです。

## 2 計画の位置付け

### (1) 計画の名称

「柏市女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」とします。

### (2) 計画の位置付け

この計画は、女性活躍推進法第15条第1項に基づき、(3)の策定主体（特定事業主）が連名で策定する特定事業主行動計画です。

### (3) 策定主体（特定事業主）

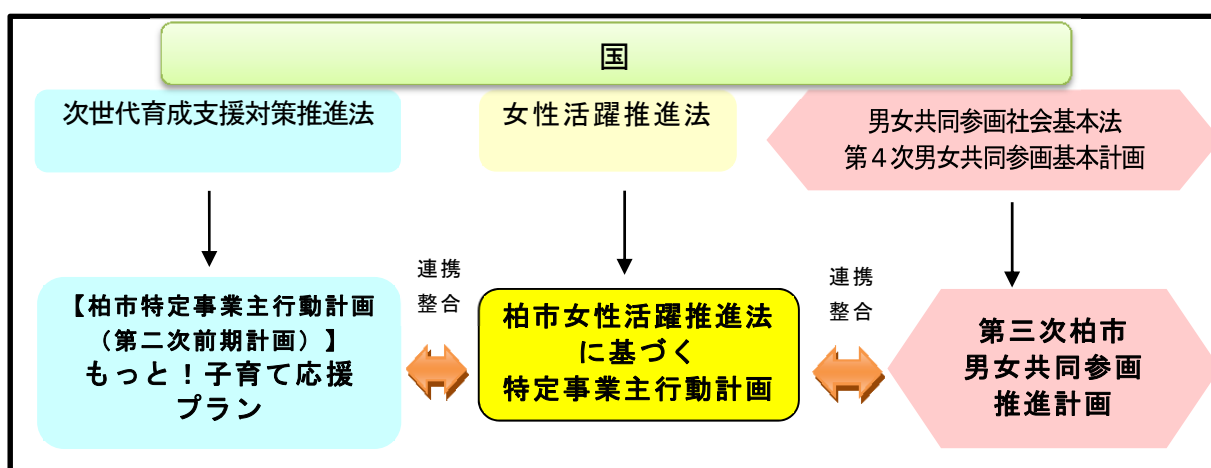
柏市長／柏市水道事業管理者／柏市消防局長／柏市議会議長／柏市選挙管理委員会  
／柏市代表監査委員／柏市農業委員会／柏市教育委員会

### (4) 他の計画と関係

本市では、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づき、平成27年4月に「もっと！子育て応援プラン（柏市特定事業主行動計画（第2次前期計画）」を策定し、子育てをする職員の「仕事と子育ての両立」の推進と、すべての職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を行っているところです。

また、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）及び第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月25日閣議決定）に基づき、平成28年4月に「第三次柏市男女共同参画推進計画」を策定し、男女がそれぞれに自立し多様な生き方を認め合い、個性を活かせる社会の実現を目指した取組を行うものとしています。

この計画は、女性職員の職業生活における活躍の推進を目的とするものであり、その取り組むべき課題・分野についてこれら2つの計画と重複するものが多く、密接な関わりを持つものであることから、策定に当たってはこれら2つの計画との整合性を図るとともに、今後の取組を進めていく上においてもこれら2つの計画に基づく取組との連携を図るものとします。



#### (5) 計画期間

平成28年4月1日から平成32年3月31日までの4年間とします。

これは、①事業主行動計画策定指針（平成27年11月20日付け・平成27年内閣官房／内閣府／総務省告示第1号）において、計画期間をおおむね2～5年程度に区切ることが望ましいとされたことと、②現在策定している「もっと！子育て応援プラン（柏市特定事業主行動計画（第2次前期計画）」の計画期間が終了するのに合わせ、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画と女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を一体として策定することを見据え、「もっと！子育て応援プラン（柏市特定事業主行動計画（第2次前期計画）」の計画期間の終期（平成32年3月31日）をもってこの計画の終期としたものです。

### 3 計画の実施・推進体制

#### (1) 「特定事業主行動計画推進委員会」の設置

この計画に基づく各種の取組を全庁的に、かつ、効果的に推進するとともに、取組の実施状況の検証及び当該検証に基づく計画の見直しを行うため、各任命権者の人事主管課の職員等を構成員とする「特定事業主行動計画推進委員会」を設置します。

なお、この委員会は、「もっと！子育て応援プラン（柏市特定事業主行動計画（第2次前期計画）」に基づき設置するものと一体として設置するものとします。

(2) 行動計画の公表

この計画は、柏市ホームページに掲載することにより公表します。計画の見直し・修正を行ったときも同様に、見直し・修正後の計画を公表します。

(3) 行動計画の周知

この計画に基づく取組を着実に進めていくため、庁内イントラネット（LINK）の掲示板への記事の掲載や、研修の実施等を通じて、全職員に対し、この計画の内容についての周知を図ります。

(4) 行動計画の実施状況の公表

この計画に基づく各種の取組の実施状況については、各年度毎にとりまとめ、当該年度の翌年度の6月末日までに、柏市ホームページに掲載することにより公表するものとします。

## Ⅱ 現状と課題

この計画を策定するに当たって、柏市における女性の活躍の状況の把握及び課題の分析を行いました。

なお、この状況の把握及び課題の分析は、柏市における人事管理の実情を勘案し、「市長部局・水道部・議会事務局・選挙管理委員会・監査事務局・農業委員会・教育委員会（以下「市長部局等」という。）」と「消防局」とに分けて行いました。

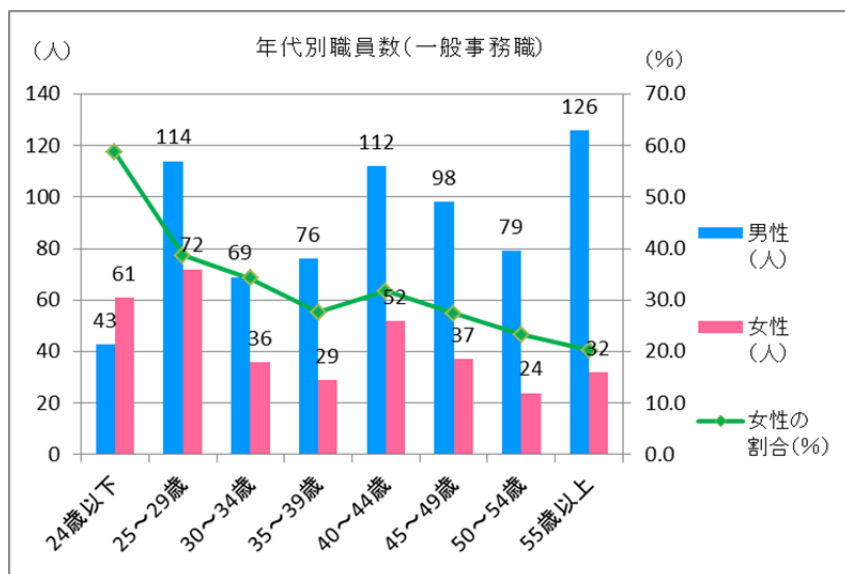
※市長部局等における統計資料については、注意書きがないものはすべて平成27年4月1日の職員数（一般事務職に限り、再任用職員を除く。）を基にしています。

※市長部局等における状況の把握は、平成28年2月に市職員を対象に実施したアンケート（以下「アンケート」という。）及び統計資料を基に行いました。

### 1 市長部局等における現状と課題

#### (1) 職員構成の変化

図1) 年代別職員数



近年、団塊の世代の大量退職と、新規職員の大量採用が続いており、若手職員の割合が増加しています。平成27年4月1日現在の職員構成を見ると、40代から50代までの職員では、これらの職員に占める女性の割合は低くなっていますが、20代から30代までの職員では、これらの職員に占める女性の割合は50%以上と、若手職員における男女の比率はほぼ同数となっています。

今後は、全ての年齢層で男女の比率が同数となってくる見込みです。このことを踏まえると、女性職員に比べ男性職員が多数を占めていた従来の職員構成に基づいた組織運営や人材育成を継続した場合、将来的に、管理職となる人材が不足することが予想されます。

また、若手職員が増加していることで、全職員のうち、出産や子育てを行う時期を迎える年代の職員が今後多数を占めることが想定されます。特に、女性職員は、出産や子育てなどの生活の変化によって、仕事に割くことのできる時間に影響を受けやすい傾向にあります。

- 将来的には、中堅層やベテラン層に女性職員が増えていくことが想定されることから、女性職員も男性職員と同様、管理職として活躍することが期待されます。
- 出産や子育てを行う時期を迎える年代の職員が多数を占めることを前提とした職場環境づくりをする必要があります。
- 出産や子育てのため、業務経験にブランクのある職員や時間に制約を持つ職員について、十分に業務経験や知識を積むことができるような仕組みが必要です。

## (2) 女性管理職

図 2) 級別職員数

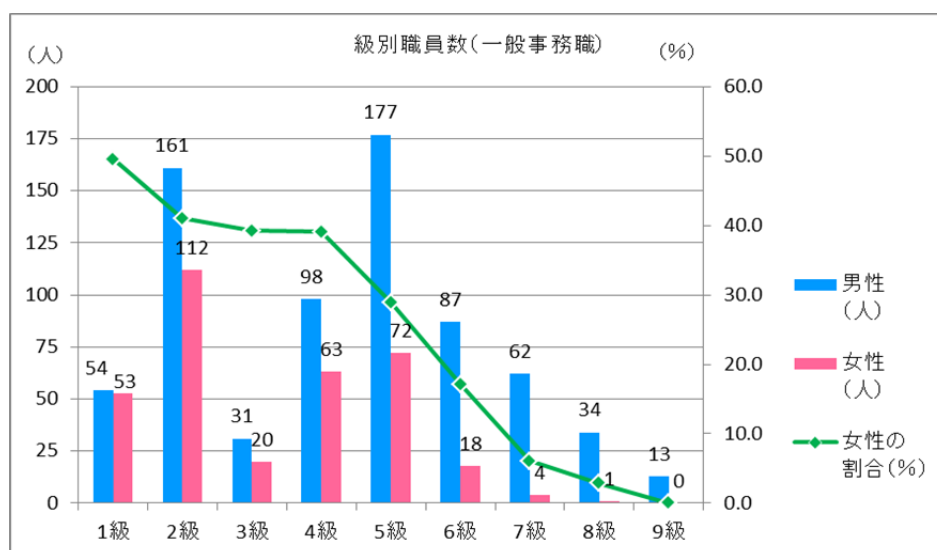
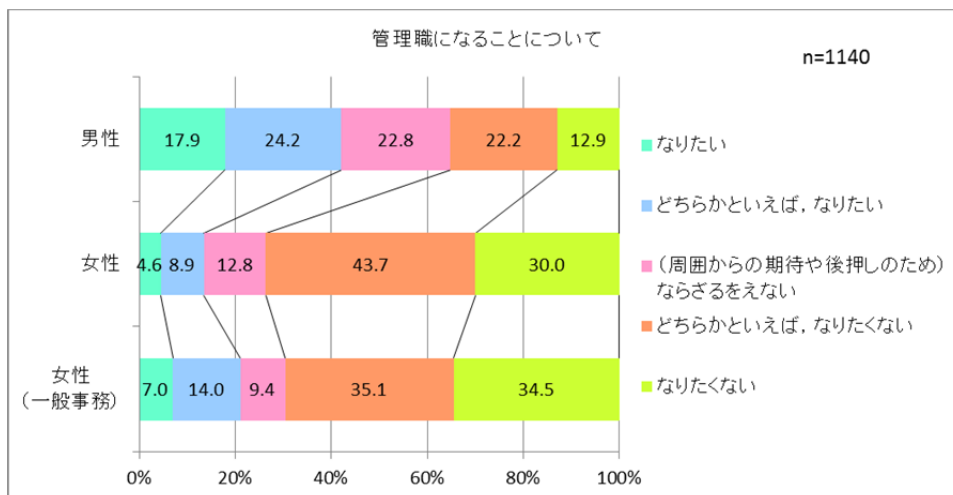


表 1) 級別職員数 (一般事務)

区 分	男性 (人)	女性 (人)	合計 (人)	女性の割合
1 級～5 級 (非管理職)	521	320	841	38.0%
6 級～9 級 (管理職)	196	23	219	10.5%
合計	717	343	1060	32.4%

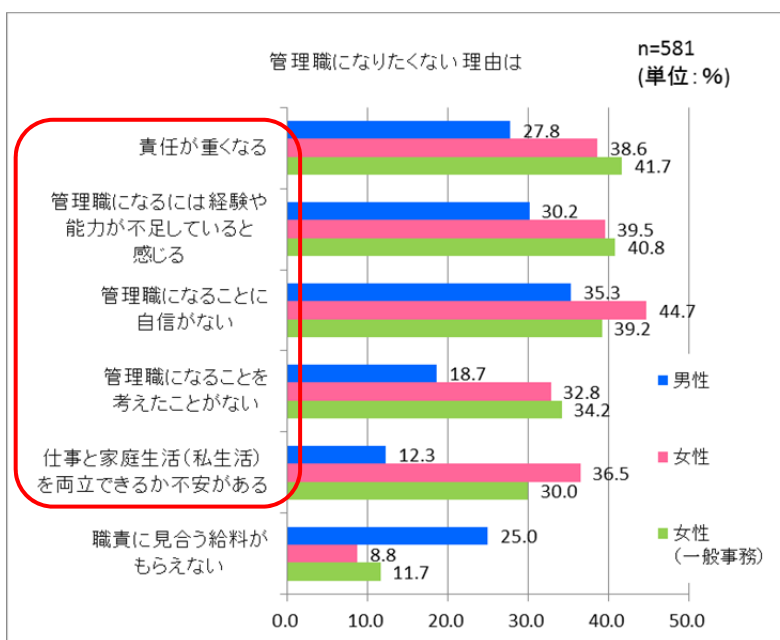
全職員に占める女性の割合に対し、管理職に占める女性の割合は低い現状があります。現在、職員（一般事務職）に占める女性の割合は32.4%であるのに対し、管理職（6級職以上）に占める女性の割合は10.5%にとどまっています。

図3) 管理職になることについて (アンケート結果)



アンケート結果によると、管理職について、「なりたい」・「どちらかといえばなりたい」・「ならざるをえない」と回答した人の割合は、男性で64.9%だったのに対し、女性（一般事務）では30.4%で、男性の半分以上でした。

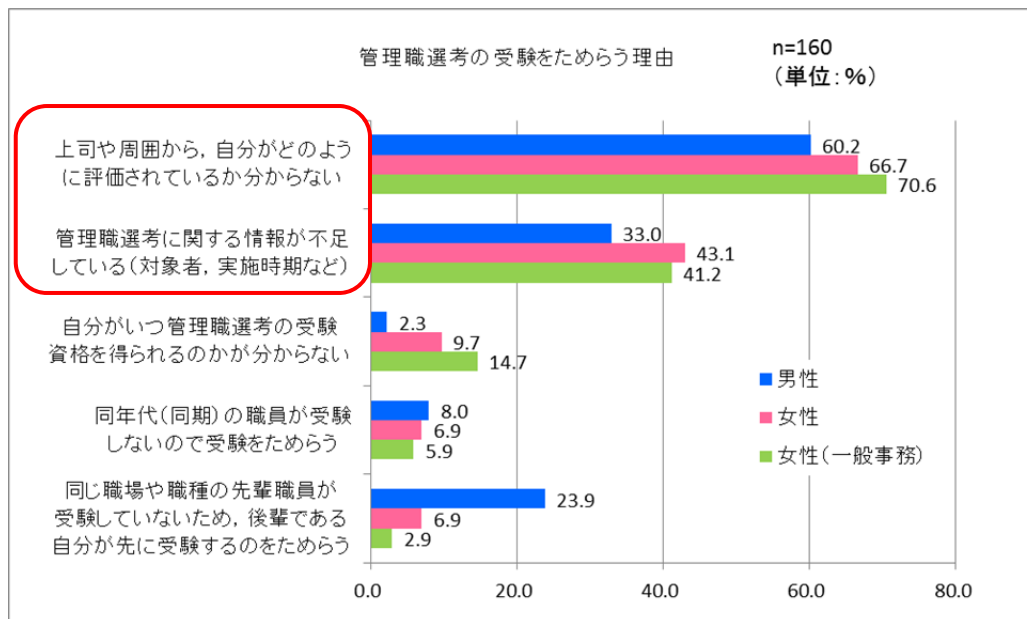
図4) 管理職になりたくない理由 (※一般事務の女性からの回答数が多かったものを抜粋)



また、女性職員が管理職になりたくない理由として、「自信がない」・「経験や能力が不足している」・「上司からどのように評価されているかわからない」が多く挙げられていました。一方で、管理職になること自体を「責任が重くなる」ものとして、敬遠をしている女性職員が男性職員に比べて多くなっていることも伺えました。



図5) 管理職選考の受験をためらう理由



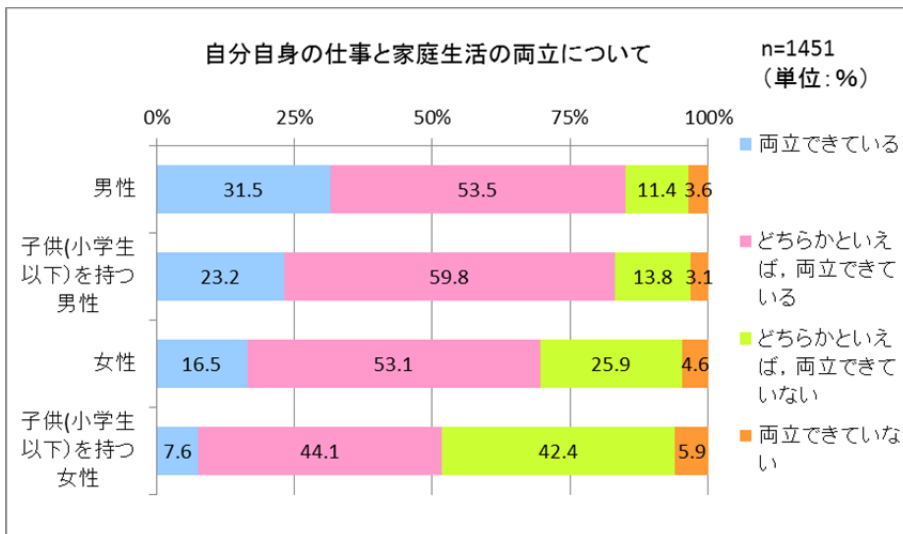
柏市においては、管理職への昇任に当たって選考試験（管理職選考）を実施しています。女性職員は、男性職員に比べて管理職選考を受験する割合が低くなっており、このことも管理職に占める女性職員の割合を低くしている理由の一つになっています。

アンケートにおいては、女性職員が管理職選考の受験をためらう理由として、上司や周囲からの評価が分からないことへの不安や、管理職選考に関する情報不足などが挙げられていました。

- 女性職員が管理職となる年代までに、管理職の業務を行うのに必要となる業務経験や能力を十分に積むことができるような支援や人事配置上の配慮が必要です。
- 管理職選考の対象者となるのか、また、いつ管理職選考を受験することができるのか等について、職員自身が自覚していないことも多いことから、意欲や能力のある職員に対しては、所属長や管理職から積極的に働きかけを行い、自らのキャリアプランについての意識付けを図ることが重要です。
- 特に女性職員に対し、今後の職員構成等を踏まえ、管理職として業務を行うことが男女の差なく期待されていることを、組織の姿勢としてしっかりと発信していくことが必要です。

### (3) 仕事と生活の両立

図6) 仕事と生活の両立についての感じ方



アンケートの結果では、仕事と生活が両立できているかという問いに対し、およそ半数以上の職員が「両立できている」又は「どちらかといえば、両立できている」と感じていることが分かりました。

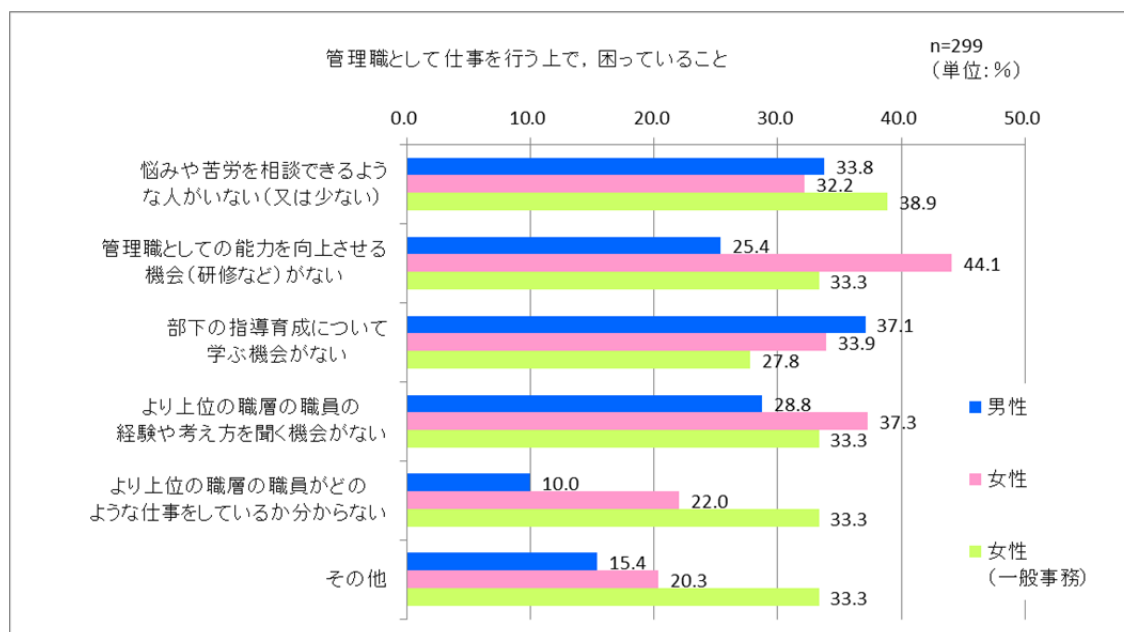
しかし、仕事と生活の両立に対する感じ方について、小学生以下の子供を持つ職員で比較すると、男性では子の有無があまり影響を及ぼさないことに対し、女性では子の有無が仕事と生活の両立に大きく影響することが分かりました。このため、男性職員に合わせたキャリアアップや人材育成の方法では、女性職員の業務経験や能力開発にムラが出る可能性があります。

また、6ページの図4にあるとおり、子育てをしている女性職員について言えば、仕事と生活の両立に対する不安が、管理職になることに関し消極的になることに強く影響を及ぼしていると考えられます。

- 女性職員は男性職員に比べて仕事と生活の両立に対する不安が大きいことから、女性職員に管理職として活躍してもらうためには、仕事と生活の両立ができるような環境づくりが求められます。
- 女性職員のライフスタイルの変化に合わせた計画的な人材育成が必要です。
- 管理職として業務をする女性が、仕事と生活を両立できるのかという不安を解消するための取り組みが必要です。

#### (4) 管理職となった女性職員に対する支援体制

図7) 管理職として仕事を行う上で困っていること



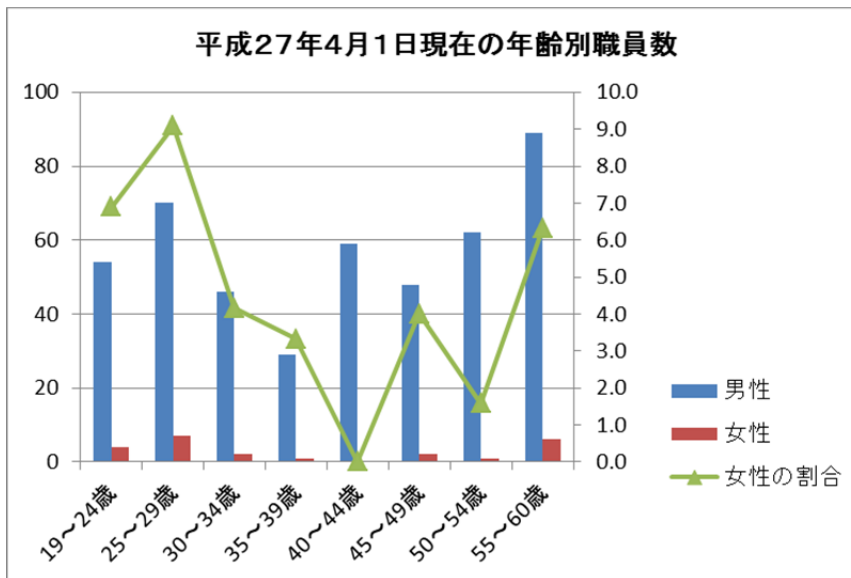
5 ページの表 1 にあるとおり、現在、管理職に占める女性の割合は 10.5% と、男性に比べ少ない状況です。

また、現在管理職になっている女性職員からは、管理職として業務を行う上で「管理職としての能力を向上させるような機会（研修など）がない」・「部下の指導育成について学ぶ機会がない」・「より上位の職層の職員がどのような仕事をしているか分からない」ことに苦慮しているとの意見が挙げられ、このことが、これから管理職になろうとしている女性職員にとっても足踏みをさせる要因となっているものと考えられます。

- 今後、管理職となろうとする女性職員を増やしていくためにも、女性管理職の絶対数が少ない現状を踏まえ、現に管理職となっている女性職員が十分に能力を発揮できる環境を整える取組を重点的に行っていく必要があります。
- 終業後に時間を確保しにくいという女性のライフスタイルを考慮した、能力開発や管理職同士のネットワークづくりを行う機会を設定することが求められます。

## 2 消防局における現状と課題

図8) 年代別職員数(消防局職員)



各年代の消防局職員に占める女性職員の割合は10%以下となっており、再任用職員を除いた消防局の全職員に占める女性職員の割合も5%と、女性職員の数には男性職員に比べ極めて少ない状況となっています。

また、今後10年間に7人の女性職員が定年退職を迎える見込みであり、女性職員を新たに採用することができない場合、消防局職員に占める女性職員の割合がさらに低下することが見込まれます。

表2) 消防局職員の採用試験の実施状況(過去5年間)

年度	受験者数(人)			採用人数(人)			
	男性	女性	合計	男性	女性	(女性の割合)	合計
平成23年度	92	2	94	18	2	10.0	20
平成24年度	95	4	99	16	2	11.1	18
平成25年度	46	4	50	10	2	16.7	12
平成26年度	77	4	81	20	3	13.0	23
平成27年度	78	1	79	22	1	4.3	23
合計	388	15	403	86	10	10.4	96

過去5年間の消防局職員の採用人数に占める女性職員の割合は4.3%から16.7%までの範囲で推移しており、毎年一定数の女性職員を採用しています。

しかし、採用試験の受験者数に占める女性の割合は過去5年間でいずれも10%未満であり、女性職員の採用に苦慮しているのが現状です。

- 職員に占める女性職員の割合を引き上げていくためには、女性職員の採用数を増やしていく必要があります。
- また、能力の高い女性職員を採用するために、採用試験の受験申込者に占める女性の割合を増やしていくことが求められます。

### Ⅲ 目標と目標達成に向けた取組

Ⅱにおける状況の把握と課題の分析に基づき、以下のとおり目標を設定するとともに、この目標を達成するための取組を定めます。

なお、目標及び取組の設定は、「市長部局等」及び「消防局」ごとに行います。

#### 1 市長部局等

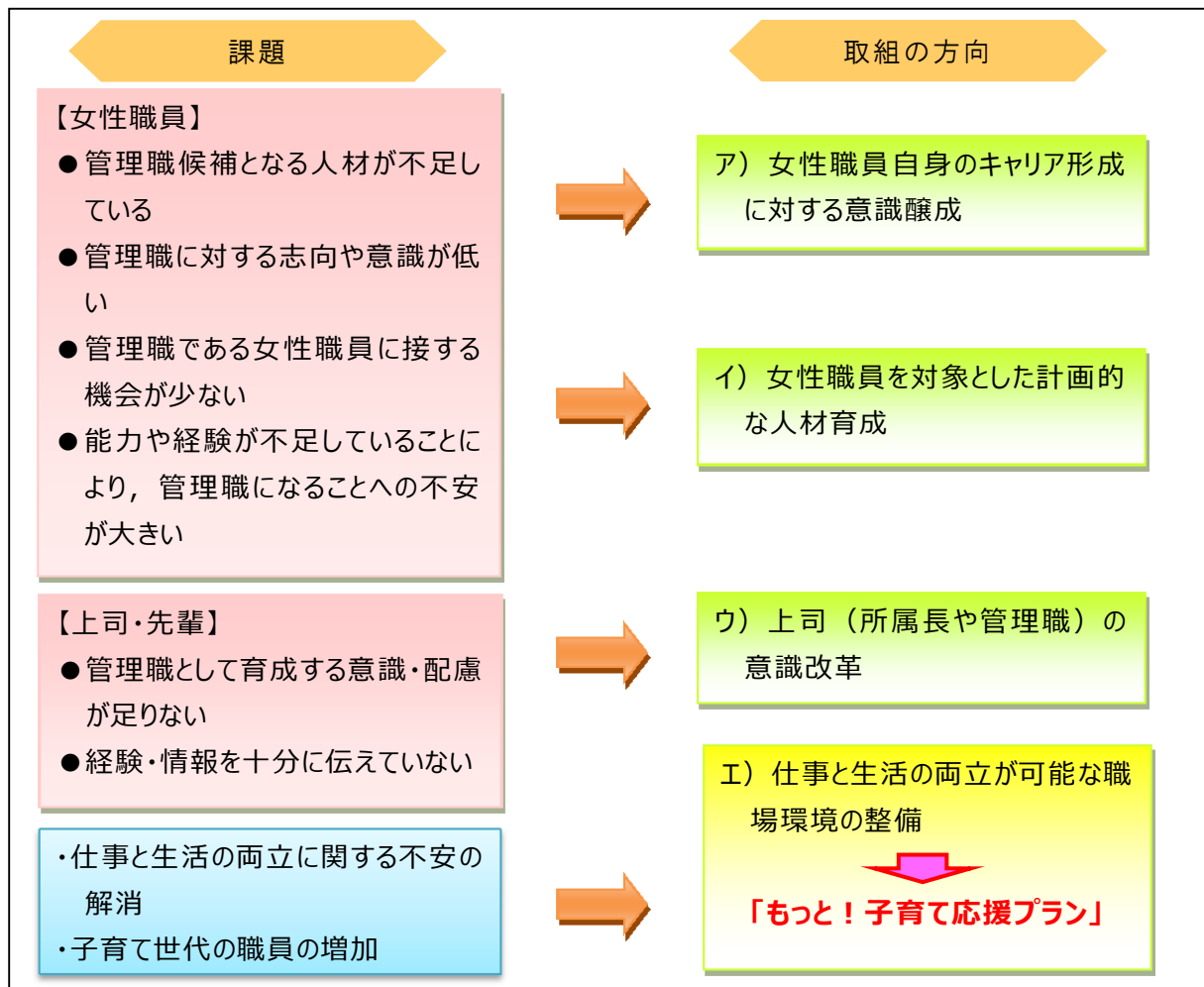
##### 【目標】

平成32年4月1日までに、管理職（行（一）7級職以上・一般事務職（※））に占める女性職員の割合を15%以上にします。

（※）内閣府が実施する「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の進捗状況調査」において調査対象とされている「管理職（課長相当職以上）・一般行政職」を指すものとします。

（※）平成28年4月1日現在における管理職（行（一）7級職以上・一般事務職）に占める女性職員の割合は、6.7%です。

##### 【取組の方向性】



## 【取組内容】

### ア) 女性職員自身のキャリア形成に対する意識醸成

女性職員自身が自らのキャリア形成に関する意識を持つことができるよう、意識啓発に向けた支援を行います。

番 号	1
名 称	女性職員のためのキャリアデザイン研修の実施
内 容	市を取り巻く社会構造の変化や職員構成の変化を踏まえ、職員としての年数を重ねていくにつれて自らに求められることになる役割を認識した上で、自身の将来の生活プランを見据えながら、今後職員としてどのようなキャリアを積んでいくべきかを考える機会を設定します。
実施時期	平成29年度～

番 号	2
名 称	若手女性職員と女性管理職との交流の場の設定
内 容	若手女性職員が女性管理職と交流を持つことで、管理職になることについての意識付けを図るとともに、管理職になるまでのライフプランや、キャリアデザインを考える機会とします。
実施時期	平成29年度～

番 号	3
名 称	女性管理職同士の交流の場の設定
内 容	女性管理職相互が、仕事に関する相談をしたり、悩みを共有したりすることができる情報交換や交流の場を設けます。
実施時期	平成28年度～平成31年度

### イ) 女性職員を対象とした計画的な人材育成

女性職員が、出産や子育て等により男性職員に比べてキャリア形成の点で不利な影響を受ける傾向があることを考慮し、必要な業務経験や能力開発の機会が確保されるよう、支援を行います。

番 号	4
名 称	女性管理職の計画的な育成のための人事配置上の配慮
内 容	中堅層の女性職員を対象に、管理職に求められる、議会对応、市民説明、企画立案等の業務経験や、担当リーダーとしての部下指導・育成の経験を積ませることを意図した人事配置を行います。
実施時期	全期間（実施済／今後も継続）

番 号	5
名 称	外部教育機関への派遣研修
内 容	市町村アカデミー，自治大学校等の外部教育機関が実施する女性リーダーのための能力開発に関する研修や，管理職に必要とされる知識・能力の習得を目的とした研修に，女性職員を積極的に派遣します。
実施時期	全期間（実施済／今後も継続）

#### ウ) 上司（所属長）の意識改革

女性職員がその能力を十分に発揮できるような職場環境を形成するため，重要な役割を担う所属長の意識改革を図るとともに，女性職員のキャリア形成を組織として後押しができるよう支援を行います。

番 号	6
名 称	所属長研修の実施
内 容	所属長に対し，女性職員の活躍推進の意義と必要性を理解させるとともに，女性職員の人材育成と職場全体における意識変革において所属長の果たすべき役割についての意識付けを行います。
実施時期	平成28年度～平成31年度

番 号	7
名 称	管理職選考の対象者及び所属長への管理職選考受験の案内
内 容	管理職選考の受験対象者本人及びその所属長に管理職選考について案内を行うことにより，管理職選考の受験対象者に対する意識付けと，所属長に計画的な人材育成と受験対象者への適切な働きかけを促します。
実施時期	平成28年度～平成31年度

番 号	8
名 称	管理職選考における受験者推薦制度
内 容	管理職としての業務遂行能力があると見込まれる職員を部局長が受験者として推薦する制度において，特に女性職員について別枠を設け積極的に推薦させることで，能力のある女性職員が管理職選考を受験することの後押しを行います。
実施時期	全期間（実施済／今後も継続）

### エ) 仕事と生活の両立が可能な職場環境の整備

女性職員が、仕事と生活の両立を図りつつ、業務上で能力を十分に発揮し、かつ、必要な職務経験を積むことができるよう、仕事と生活の両立が可能な職場環境を整備していきます。

番 号	9
名 称	仕事と生活の両立に関する支援
内 容	「もっと！子育て応援プラン（次世代育成支援対策法に基づく柏市特定事業主行動計画（第2次前期計画）」において計画した取組内容を着実に実施していくことで、女性職員の仕事と生活の両立に関する不安を取り除きます。 ＜主な取組内容＞ ● 出産や子育てを支援する制度の周知・手続等の整備 ● 所属による産育休取得（予定）者への支援 ● 復職後の職員を対象とした研修等の実施 ● 育児休業を取得する職員の代替職員の確保 ● 男性職員の子育てに関する意識啓発 ● （時間外勤務の縮減等の）勤務環境の整備 ● 育児短時間勤務制度に係る調査・研究
実施時期	平成28年度～平成31年度



## 2 消防局

### 【目標】

- 1 平成32年4月1日までに、消防職員の新規採用職員に占める女性職員の割合を13%以上にします。
- 2 平成32年4月1日までに、消防職員の採用試験受験者に占める女性の割合を10%以上にします。
- 3 平成32年4月1日までに、消防職員全体（再任用職員を除く。）に占める女性の割合を6%以上にします。

### 【取組内容】

番 号	1
名 称	女性消防職員の仕事内容の紹介
内 容	女性消防職員の業務内容をパンフレットや消防局ホームページ上で紹介することで、消防業務において、男性だけではなく女性も活躍していることや、消防業務の魅力・やりがいなどについて周知を図ります。
実施時期	平成28年度～平成31年度

番 号	2
名 称	女性を対象とした就職ガイダンスの開催
内 容	求職中の女性を対象として、消防職員の業務内容・給与制度・福利厚生などを説明する、就職ガイダンスを開催します。
実施時期	平成28年度～平成31年度

番 号	3
名 称	市内の大学及び高校に在学する女性を対象とした採用説明会の開催
内 容	市内の大学及び高校に在学する女性を対象として、採用説明会を開催します。採用説明会には、救急隊員、ポンプ隊員及び消防指令通信員として活躍している女性を積極的に派遣し、個別相談コーナーの設置やパネルディスカッションなどを通じて、女性の視点から見た業務のやりがい等を分かりやすく説明します。
実施時期	平成28年度～平成31年度

番 号	4
名 称	女性の活躍情報のPR
内 容	消防職員としての仕事と子育てに励む女性職員の声をパンフレット、ホームページ等で紹介することで、女性が活躍できる職場であることを積極的に発信します。
実施時期	平成28年度～平成31年度