

## 基本目標4 モデル事業所づくり

### 重点プロジェクト4 地域とともに歩むためのモデル事業所づくり

市民サービスの向上を図るために、市役所が男女共同参画の視点を考慮した施策の企画立案・実施が重要です。

市役所がいち事業所として、地域とともに男女共同参画を推進するための土壌づくりを重点プロジェクトとして位置付けます。

#### 重点プロジェクトを達成するための施策のうち主なもの

施策番号	施策名
75	市職員の男女共同参画意識の向上
78	市職員へのワーク・ライフ・バランスの意識啓発

重点プロジェクトを達成するため次のとおり指標を設定します。

指 標		現状値 平成27年度	目標値 平成33年度
市役所における課長職以上に占める女性職員の割合		10.4% (平成27年4月1日現在)	20.0%以上
考え方	女性職員の視点を市政経営に反映させ市民サービスの向上につなげる観点から指標とした。「調布市特定事業主行動計画 第六次行動計画」を考慮し、目標値を設定した。		
市役所における男性職員の出産支援休暇取得率		91.3%	100.0%
考え方	子どもの誕生の時を夫婦で迎えることは二人が協力して子育てを行ううえで重要であることから指標とした。「調布市特定事業主行動計画 第六次行動計画」を考慮し、目標値を設定した。		
市役所における時間外勤務時間数（年間一人当たり）		138.2時間	133.2時間
考え方	時間外勤務の縮減は喫緊の課題であることから指標とした。「調布市特定事業主行動計画 第六次行動計画」を考慮し、目標値を設定した。		

#### 【参考指標】

市役所における係長職以上に占める女性職員の割合（4月1日現在）

平成25年度	平成26年度	平成27年度
30.4%	30.2%	27.7%

## 基本目標 4 モデル事業所づくり

### 主要課題 1 市役所における取組の推進

#### ◎◎現状と課題◎◎

調布市が市内のモデル事業所となり、地域事業所に働きかけるためには、市職員が意識向上を図り、性別にかかわらず誰もが能力を発揮でき、かつ仕事と家庭生活の両立が可能な職場とすることが必要です。

市職員における「男性の育児休業取得率」は、直近の3年間は増加しており、27年度は90%を超えています。（表3）職員の意識や職場での協力体制が進んでいることが視え、これを維持し、取組を継続していくことが重要です。また、介護休暇取得者数も増加しており、引き続き仕事と介護の両立支援も行っていく必要があります。

（表4）

市職員の一人あたりの年間時間外勤務時間数については、27年度は、対前年で35時間減少していますが、ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、更に縮減していくことが求められます。（表5）

これらの状況を踏まえ、男女ともに、仕事と家庭や地域での生活を両立できるよう、業務の効率化や変則勤務による時間外削減に取り組み、介護休暇や男性職員の育児休業、出産支援休暇の取得を推奨しています。

また、女性も男性も、ともに活躍できる職場づくりのためには、職場環境を整える必要があります。職員研修などにより幅広い職務を担えるよう人材育成を進め、管理職層の女性を増やしていくことが必要です。

表3 ■男性の育児休業取得率

平成25年度	平成26年度	平成27年度
21.2%	28.0%	91.7%

※育児休業取得率の計算方法

新規育児休業取得者数／新規育児休業取得対象者数

なお、取得対象者は、3歳に満たない子どもを持つ職員の総数です。

表4 ■短期介護休暇取得者数（暦年集計）

平成25年	平成26年	平成27年
45人	55人	66人

表5 ■年間一人あたりの時間外勤務時間数

平成25年度	平成26年度	平成27年度
167.9時間	173.2時間	138.2時間

施策の方向1 ポジティブアクション（女性の活躍）の推進

施策番号	施策名	事業の概要	担当課
75	市職員の男女共同参画意識の向上	男女共同参画に関する職員の意識調査を行い、実態把握に努め、男女共同参画推進に関する意識向上のための職員研修を実施します。 特に、係長・管理職等の意識向上に努めます。	人事課 男女共同参画推進課
76	職場環境の整備と人材育成	男女ともに昇任意欲の向上を図るため、さらなる職場環境等の整備に取り組み、人材育成を推進します。	人事課
77	男女共同参画推進プラン推進協議会の充実	男女共同参画の総合的かつ効果的な推進を図るため、関係各課の課長を構成員とする横断的推進組織「推進プラン推進協議会」の運営を充実します。男女共同参画推進委員会に調査・研究を依頼し、その報告事項等を協議して、男女共同参画の視点で市の施策が企画立案・実施されるよう働きかけます。	男女共同参画推進課

施策の方向2 ワーク・ライフ・バランスの推進

施策番号	施策名	事業の概要	担当課
78	市職員へのワーク・ライフ・バランスの意識啓発	男女ともにライフステージに合わせて仕事と子育て・介護を両立しながら働き続けることができるよう、特定事業主行動計画の取組をより一層推進し、職員や職場の意識啓発を図るとともに、働き方の見直しを進めます。	人事課
79	育児・介護休業の取得推進と支援体制の充実	育児・介護休業制度等の周知に努め、安心して休業できるよう代替職員を適正に配置します。 また、休業中の不安を緩和し、仕事に対するモチベーションを低下させることなく円滑に復帰できるよう、情報収集・提供体制や情報共有のしくみの整備等、支援体制の充実を検討します。	人事課

は重点プロジェクト施策



## 指標一覧

基本目標	指標	現状値	目標値
		平成27年度	平成33年度
1 人権の尊重と擁護	配偶者・恋人からの暴力を受けた際の相談窓口を知っている人の割合* <sup>1</sup>	-	90.0%
	パープルリボン・プロジェクト in ちょうふで開催したイベントでの参加者満足度	-	90.0%
2 ワーク・ライフ・バランスの実現	家事や子育て、介護など家庭内での役割は男女がともに担う必要があると考える市民の割合* <sup>2</sup>	94.7%	95.0%
	地域のネットワークづくりのための男女共同参画推進フォーラム参加団体数	16 団体	16 団体
3 男女共同参画社会への推進体制づくり	男女プラン掲載事業の基本目標達成度* <sup>3</sup>	96.0%	100.0%
	男女共同参画における行政の事業など取組について実習したインターンシップ学生の数と本人評価による実習満足度	累計 31 人 100.0%	累計 60 人 100.0%
	市の審議会や委員会における女性の割合	30.5%	40.0%
4 モデル事業所づくり	市役所における課長職以上に占める女性職員の割合	10.4%	20.0%以上
	市役所における男性職員の出産支援休暇取得率	91.3%	100.0%
	市役所における時間外勤務時間数（年間一人当たり）	138.2 時間	133.2 時間

\*1 \*2 市民意識調査

\*3 男女プラン実施状況報告

