

指定都市市長会

女性の活躍・働き方改革プロジェクト

報告書

平成28年5月31日

今、ここから、指定都市から、女性が輝く働き方改革を進めます！
～「隗より始めよ」指定都市自らの取組～

「女性の活躍・働き方改革プロジェクト」では、女性の活躍を更に推進するとともに、全ての人が仕事と生活の調和を大切にしながら、充実した生活を送ることができる働き方改革を進めるため、国において重点的に取り組むべき施策について国への提言に加え、指定都市自らも「隗より始めよ」の精神で次の事項に取り組めます。

1 指定都市市長自らイクボスになります！

女性の活躍を推進するためには、長時間労働を前提とした男性型労働慣行を改め、育児・介護・家事などの家庭生活と仕事の両立を始め、仕事と生活の調和を実現することが重要です。

指定都市の市長が自らイクボスとなる宣言を行い、職場においても、家庭においても、地域においても、男女ともに職員がいきいきと活躍できるよう、率先して市役所の働き方を改革し、地域社会の模範となることにより、社会全体の意識を醸成し、仕事と生活の調和を実現する取組を広げていきます。

このイクボス宣言を踏まえ、男性の育児休業取得促進や長時間労働の是正、業務改善など、各市の実情に応じて実効性のある取組を進めていくこととします。

指定都市市長会 イクボス宣言

私たち指定都市市長は、地域社会のけん引役として、「隗より始めよ」の精神で自らがイクボスとなることにより、職員一人ひとりが仕事と生活の調和を大切にしながら、充実した生活を送るための働き方改革を行うとともに、イクボスの精神と働き方改革を市役所の管理職、さらには地域社会全体に広げていけるよう、次の事項に真剣に取り組むことをここに宣言します。

- 1 職員の仕事と生活の調和を考慮し、育児・介護・家事などの家庭生活と仕事を両立できるよう応援します。
- 2 職員の家庭生活の充実とともに、自己啓発や地域貢献（ボランティア活動など地域の担い手としての役割）を応援します。
- 3 組織力を高め、業務効率を上げることで仕事の成果を出し、市民サービスを向上させます。
- 4 自らも仕事と生活の調和を実践します。

2 男性職員が育児休業を取得できるよう組織全体で応援します。

共働き世帯が増加し、今まで以上に男女がともに協力し合いながら育児や家事を行う必要性が高まる一方で、依然として女性の負担が大きく、女性の管理職等への登用や、能力を十分に発揮し働き続けることの阻害要因の一つとなっています。

国は第4次男女共同参画基本計画において、男性の育児休業取得率13%を成果目標に掲げていますが、指定都市の男性職員の取得率は3.9%（総務省「勤務条件等に関する調査」）であり、一層の取得促進が必要な状況にあります。

男性職員が積極的に育児休業を取得し、仕事と育児等を両立できる職場環境を整えるために、市長自らが職員の意識を高めるとともに、組織全体で支えあう風土の醸成を進めます。

【具体的な取組例】

- ・市長が組織のトップとして、男性の育児参画の重要性についてメッセージを繰り返し発信
- ・イクボス養成研修を実施
- ・イクボスへの取組状況を人事評価に反映
- ・子どもが生まれた男性職員とその上司に対し、休暇取得促進の文書を配付
- ・所属長が育児休業対象となる男性職員に制度の周知及び取得を個別に直接働きかける
- ・育児休業取得者数を踏まえて正規職員を採用し、育児休業取得職員がいる職場に配置
- ・育児休業取得者の業務を職場全体でカバーするよう、適正な事務分担や事務処理体制の改善
- ・イントラネットに育休に関する制度や経済的支援措置、男性職員の育休体験記等掲載

3 家族や大切なひとのため、自分自身のためのノー残業デーや有給休暇取得に取り組みます。

仕事だけでなく、育児や家事、学校行事や地域活動への参加、趣味を通じた幅広いネットワークづくりなど、家庭や地域社会に積極的に関わることは、職員個人としての経験に厚みが増し、視野が広がり、仕事と私生活の間にプラスの相乗効果を生み出すことにつながります。

仕事での責任を果たしながら、育児などの家庭生活や友人との余暇、自己啓発など、充実した生活を送るためには、長時間労働を前提とした、仕事を最優先する働き方や考え方を改め、女性も男性も働きやすい職場環境をつくることが重要

です。

家族や大切な人のため、自分自身の生活を充実するためのノー残業デーの実施や有給休暇取得を積極的に進めることで、仕事と生活の調和を実現できる働き方を推進します。

【具体的な取組例】

- ・仕事と生活の調和実現のための「ノー残業デー」実施
- ・所属長は日頃からコミュニケーションの活性化を図ることにより部下の家庭生活等の状況に応じて、学校行事や家族の記念日などに時間が取れるよう配慮
- ・家庭生活等を大切にする職場風土の醸成のため仕事と生活の調和に関する研修を実施
- ・所属長のマネジメント力を高め、時間外勤務の事前命令を徹底し「ノー残業デー」を確実に実施
- ・「ノー残業デー」には全庁一斉に完全消灯
- ・長時間労働が集中している職場の所属長に人事管理部門がヒアリングを実施し改善策を検討
- ・休暇取得計画を作成し毎月の取得状況を人事管理部門に報告

4 長時間労働の是正に向けて事務を効率化し業務改善を進めます。

男性の育児休業取得や、長時間労働の是正、家庭生活の充実のための時間の確保など、仕事と生活の調和の実現に向けて取組を実行するためには、短時間で成果を挙げる仕事の進め方や、仕事を組織で共有する相互支援体制をつくる必要があります。

業務を属人化しないよう、一人で仕事を抱える働き方から、業務の標準化、共有化へと変えていくとともに、事務の効率化のために組織全体で業務の必要性や実施方法を見直し、業務改善に積極的に取り組みます。

【具体的な取組例】

- ・事務の効率化を日常的に実践し、効果的な取組を表彰、改善事例発表会で共有
- ・庁内共通事務（庶務・労務・経理など）の集約化、システム化
- ・効率的な仕事の進め方の研修
- ・庁内会議の目的の明確化、終了時間の徹底、開催通知に会議に係る人件費明示
- ・内部資料の簡略化、庁内照会のやり方や必要性の見直し
- ・資料作成における手戻りをなくすための工夫（最初に方向性の共有、途中経過での上司の確認・修正指示）

- 作成する資料は厳選し、必要とされるレベルを明確化し共有（完璧を求めない）
- どれだけ長く仕事をして成果を挙げたかではなく、時間当たりの生産性を評価
- 予算要求事務にかかる資料作成の簡略化
- 議会対応事務の効率化（勉強会の簡略化、答弁作成担当課の決定の迅速化、質問内容の聞き取りと職員の待機時間短縮など）

5 指定都市自らの取組を地域に向けて情報発信します。

地域における女性活躍を進めるためには、仕事と生活の調和や働き方改革について地域社会全体の意識の醸成を図り、行政や企業、民間団体、市民などが一体となって地域の実情に応じた取組を進めていくことが必要です。

指定都市市長のイクボス宣言を始めとした、「隗より始めよ」の取組を、記者会見や、ホームページ、広報誌などを通じて積極的に情報発信していくとともに、企業など地域の多様な主体と連携しながら、情報共有・発信に努めます。

【具体的な取組例】

- 市のホームページ、SNS、子育て関連サイト、広報誌などに掲載
- 指定都市市長会のホームページに掲載
- NPO法人や経済団体など、関係団体に情報提供し、連携して情報発信
- 市が作成する女性の活躍推進などに関する啓発資料に市の取組を掲載
- 市が主催する女性の活躍推進などに関する講演会やセミナーで市の取組を紹介

国への要請活動について ～地方の実情に応じて女性活躍を進めるために～

「女性の活躍・働き方改革プロジェクト」では、指定都市が地域の実情に応じて女性の活躍を推進するため、国において重点的に取り組むべき施策を「女性の活躍に、今こそ働き方改革を！～企業の働き方改革を実現するための指定都市の提言～」として取りまとめ、以下のとおり国に対する要請活動を実施しました。

1 要請日

平成 27 年 12 月 15 日（火）

2 要請先及び面談者

内閣府 女性活躍担当大臣 加藤 勝信
（面談場所：中央合同庁舎 8 号館 加藤大臣室）

3 要請者

横浜市長 林 文子（指定都市市長会会長）
岡山市長 大森 雅夫（女性の活躍・働き方改革プロジェクト担当市長）

4 要請内容

別紙 1 要請文のとおり

面談のなかで加藤大臣から「中小企業で育児休業取得が進まない要因と解決策について検討してほしい」という依頼があった。

プロジェクトにおける検討結果は別紙 2 を参照

要請活動の様子



女性の活躍に、今こそ働き方改革を！

～企業の働き方改革を実現する ための指定都市の提言～



平成 27 年 12 月
指定都市市長会

提言の趣旨

政府においては、女性の活躍推進を成長戦略の中核に位置付け、女性のライフステージに対応した活躍支援や、男女が共に仕事と生活を両立できる環境の整備など、様々な施策を展開しており、日本全体が女性の活躍推進に向けて動きつつある状況です。

本年8月には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、来年4月の完全施行に向け、官民を挙げて、女性の活躍推進の取組を更に加速化させていくことが求められています。

指定都市市長会においても、昨年度「女性の社会進出プロジェクト」を設置し、女性の社会進出が遅れている要因・課題を検討し、女性の就労面を中心に、指定都市の現状や各都市の施策等を調査するとともに、今後必要となる取組について提言を行いました。

女性が仕事と生活の調和を大切にしながら、様々な分野で能力を発揮するためには、長時間労働等の男性中心型労働慣行の見直しに向けた働き方改革を進める必要があり、そのための企業への有効な働きかけや子育てへの支援、社会全体の意識改革などへの取組が急務となっています。

こうしたことから、今年度は、女性の活躍を更に推進するとともに、全ての方が仕事と生活の調和を大切にしながら、充実した生活を送ることができる働き方改革に取り組むため、今年5月に「女性の活躍・働き方改革プロジェクト」を設置し、企業への有効な働きかけなどを中心に検討するとともに、指定都市自らも「隗より始めよ」の精神で、働き方改革に向けた取組の検討を進めております。

この度、指定都市が地方の実情に即して女性の活躍を推進するため、国において重点的に取り組むべき施策を、以下のとおり提言します。

1 多様で柔軟な働き方に取り組む企業を支援するための交付金の創設

地域における女性の活躍を推進するためには、従来からの長時間労働を基本とする男性中心型労働慣行を改め、女性も男性も仕事と生活の調和を大切にした働き方を実現することが重要である。

このため、地域経済の中心である中小企業の多様で柔軟な働き方改革への取組を積極的に推進する必要がある。

特に、大企業と比べ新たな女性活躍のための制度導入等に踏み出しにくい中小企業では、採用から登用に至る各ステージにおいて、様々な課題があり、そうした課題のうち、どの部分が特に大きなウエイトを占めるかは、業種ごとに多種多様であり、また、産業構造も地域ごとに異なっている。

地域の実情に応じたきめ細かな支援の実現には、全国一律の支援制度のみでは対応が難しいため、地方自治体に対する直接的で自由度の高い交付金を創設する財政上の措置を行うこと。

【交付金を活用した具体的な取組例】

(1)女性の活躍に向けた職場の施設等の整備

女性の就労促進、職域拡大のためには、更衣室やトイレ等の職場環境が女性の就労を阻害しないよう、女性が働きやすい職場環境を実現するための施設整備を進める必要がある。それとともに、女性が使いやすく作業効率が向上する機械設備などの導入を進める必要がある。これにより、女性の就労促進のみならず、男性も含めた人材確保とともに、企業の労働生産性の向上にもつながる。

特に、これらの取組を中小企業で進めることは、多様な視点による地域産業全体の活力・魅力・創造力の向上、そして女性の職域拡大において重要であり、地域の実情に配慮しながら、女性が働きやすい施設等の整備を促進することができる。

(2)男性社員の育児参画に取り組む企業への支援

男性中心型労働慣行を見直すためには、男性が仕事と生活の調和を実現する中で、家事や育児に参画することについて、男性自身及び企業の経営者や管理職の意識改革が必要である。

男性社員の育児休業取得への働きかけや、子育て休暇の導入など、男性の育児参画に積極的に取り組む企業に対し、インセンティブを付与することにより、仕事と子育ての両立を促進することができる。

(3) 育児休業に係る代替社員の採用

出産や育児を行いながら働き続けるためには、男女ともに社員が安心して育児休業を取得し、職場に復帰できるよう、企業が休業中の代替社員を確保しやすくすることが必要である。行政が企業に対し、男女問わず代替社員採用に係る支援を行うことにより、安心して育児休業が取得できる職場環境整備を進めることができる。

(4) 柔軟な働き方等の推進

仕事と生活の調和を大切にした働き方を進めるため、フレックスタイム制度やテレワーク、年次有給休暇の時間単位付与など、働きながら子育てや介護等に対応しやすい働き方や休み方の選択肢を増やすことは、就業機会の拡大、仕事の継続、様々な人材の確保において効果がある。就業規則の見直し等の指導・助言や、ICT環境の整備などに対する助成・融資など、企業や地域の実情に応じた支援をきめ細かく行うことで、地域経済の中心であり、また、就労人口の多数を占める中小企業における取組を促進することができる。

(5) 業種ごとや企業系列単位等での効果的な啓発

企業における働き方改革を進めるためには、企業が国の助成制度と自治体の制度や取組を十分活用できるよう、きめ細かな啓発を行うことが重要である。

産業別の女性従業員比率、女性管理職比率は、業種ごとに状況が大きく異なっていることから、業種ごとや企業系列単位など、企業の実情に応じた研修会の開催等を行うことで、企業の取組を効果的に促すことができる。

(6) 離職した女性を雇用する企業に対する支援

出産、子育て、介護などライフステージの変化により離職した女性が、再び希望に応じて働くことができるよう、離職した女性を雇用し、または雇用しようとする企業を対象としたアドバイザーの派遣や、他の企業のモデルとなる取組を対象とした助成制度の創設など、地域の実情に応じた取組を行うことで、女性の再就職につなげることができる。

2 企業への国の助成制度拡充と支援窓口の設置

仕事と生活の両立、従業員等の能力向上、職場環境改善など、現在国において実施している助成制度については、仕事と生活の調和を大切にした働き方を実現するために、制度が企業にとって利用しやすく、その効果を感じられるものとなるようさらに検討・拡充するとともに、女性の活躍推進につながるような見直しを行うこと。

また、中小企業両立支援助成金など、企業の申請件数が見込みほど伸びていないなど、女性活躍推進にかかる国の助成制度を企業が十分に活用できているとはいえない現状を踏まえ、助成制度の周知や取組の必要性の啓発をさらに重点的に行うとともに、企業の状況に応じて活用できる制度についての相談や申請受付などを行う支援窓口を全ての指定都市の市域内に設置すること。

3 公共調達において女性活躍推進企業への受注拡大のために必要な指針等の提示

地域の中小企業における女性の活躍を促進するためには、女性活躍推進法の趣旨に則り、女性活躍推進に取り組む企業に対し、公共調達の受注機会を拡大するための取組が有効であると考えられる。各自治体における取組を確実に推進するためにも、女性活躍推進に取り組む企業、特に中小企業への適用に重点を置いたうえで、公共調達優先発注制度への取組指針や基準を早期に示すこと。

4 働き方に中立な税制・社会保障制度の検討

税制・社会保障制度については、第4次男女共同参画基本計画期間中に見直しを行うこととなっているが、女性の働き方の選択には、様々な社会制度が関連しており、税制・社会保障制度の与える影響は大きいことから、働きたい人が働きやすい中立的なものとなるよう、より一層の多角的な検討を進めること。

なお、税制の検討に当たっては、税収に影響を及ぼさないよう配慮すること。

5 自治体のニーズに合わせた配偶者同行休業制度の検討

自治体職員の働き方の選択肢を増やすため、配偶者同行休業制度を拡充し、配偶者の国内での転勤に同行する場合も対象とするなど、自治体のニーズに合わせ、地方公務員法の改正を含めた検討を行うこと。