

男女がともに安心して子育てができる環境整備

■現状と課題

次代を担う子どもたちの心身ともに健やかな成長は、市民すべての願いです。保護者は言うまでもなく、地域社会が一体となり、安心して子どもを産み育てることができる環境を整えることは、人口減少社会の到来という現実にあつて、持続可能なまちづくりを進めていくうえでも重要な課題と言えます。

本市では、安心して子どもを産み育てられるよう、妊娠から出産、子育てまでを行政、地域づくり組織、関係機関が連携して切れ目なく相談・支援する「名張版ネウボラ」[※]の取組を進め、「産み育てるにやさしいまち“なばり”」の実現を目指しています。

また、就学前児童数はほぼ横ばいであるものの、共働き世帯の増加などから、保育所（園）入所者数のうち3歳未満児数が増加傾向にあるほか、放課後児童クラブ利用児童数も増加傾向にあることから、国の「子ども・子育て支援新制度」に基づき、新たに地域型保育事業[※]を推進するとともに、これまで進めてきた家庭で子育てをしている人への支援や放課後児童クラブ、病児・病後児保育の充実など、総合的な子育て支援を進めています。

一方で、いじめ、虐待、DVなど、子育て家庭が抱える問題は、複雑・多様化しています。行政だけでなく、地域づくり組織などとの連携による未然防止・早期発見に努めるとともに、相談窓口の周知や相談機関のネットワークにより、総合的かつ専門的な対応ができる体制を整える必要があります。

さらに、小児救急医療センターでの24時間365日の小児二次救急体制を堅持するとともに、産科医療体制の整備が求められます。

これらの男女がともに安心して子育てをできる環境を整備することは、次代を担う子どもたちの生活環境を豊かにしていくと同時に、子どもたちが自分らしく生きる力を育てて生きて行くために欠くことのできないものです。

そのためには、地域で子どもを育てる環境づくりを男女共同参画の視点で積極的に推進していくことが重要です。

※1 「名張版ネウボラ」

市では、産前産後の支援を強化し、安心して出産・子育てできる環境を整備するため、フィンランドの子育て支援制度「ネウボラ」を参考に、妊娠・出産・育児の切れ目のない相談・支援の場、またその仕組みを作っています。これを「名張版ネウボラ」と呼んでいます。

※2 地域型保育事業

平成27年4月に施行された子ども・子育て支援新制度において、待機児童の多い0歳から2歳までの子どもを対象とした地域型保育事業が市町村の認可事業として創設されました。家庭的保育、小規模保育、事業所内保育、居宅訪問可型保育の4つのタイプがあり、地域のさまざまな状況に合わせて保育の場を提供します。

第3章 基本目標と重点課題

基本目標Ⅰ 男女共同参画意識の確立

重点課題①

男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直しと意識改革

①

現状と課題

数値目標(3)

①-1
(全体)

①-1
(年齢別)

①-3
(全体)

①-2

(26年調査)

施策の方向

1、2

重点課題②

あらゆる教育の機会における男女共同参画への理解と国際的協調

②

現状と課題

数値目標(1)

②-1
(26年調査)

②-2

12

施策の方向

3~5

13

基本目標Ⅱ あらゆる分野における男女共同参画の推進

重点課題③

政策・方針決定過程への女性の参画拡大

③

現状と課題

14

数値目標(8)

③-3

③-4

15

③-5

施策の方向

6~8

16

④-2

④-3

施策の方向

9、10

18

重点課題④

地域における男女共同参画の推進

4

現状と課題

数値目標(1) ※再掲

17

重点課題⑤

働く場における男女共同参画の推進

5

現状と課題

19

数値目標(4)

⑤-1
(全体)

⑤-2
(男女別)

20

⑤-3

⑤-4

⑤-6

21

施策の方向

11~13

22

重点課題⑥

防災における男女共同参画の推進

⑥

現状と課題

数値目標(3)

23

⑥-1 } 統合
⑥-2 }

施策の方向

14、15

24

7

現状と課題

数値目標(2)

25

⑦-1
(26年調査)

⑦-4

⑦-5
(男女)

26

⑦-6
(育児休業)

施策の方向

16、17

27

重点課題⑧

男女がともに安心して子育てができる環境整備

⑧

現状と課題

28

数値目標(2)

⑧-2

⑧-3

29

施策の方向

18、19

30

重点課題⑨

高齢、障害、貧困などの困難を抱えた人たちが安心して暮らせる環境の整備

⑨

現状と課題

数値目標(2)

31

⑨-1
(グラフ)

⑨-2

⑨-3
(円グラフ化)

施策の方向

20、21

32

10

現状と課題

33

数値目標(1)

施策の方向

22、23

34

11

現状と課題

35

数値目標(2)

⑪-1

⑪-2

36

⑪-4
(26年調査)

⑪-5

⑪-7
(女性)

37

施策の方向

24~26

38

重点課題⑫

生涯にわたる健康の確保

12

現状と課題

39

数値目標(3)

⑫-1

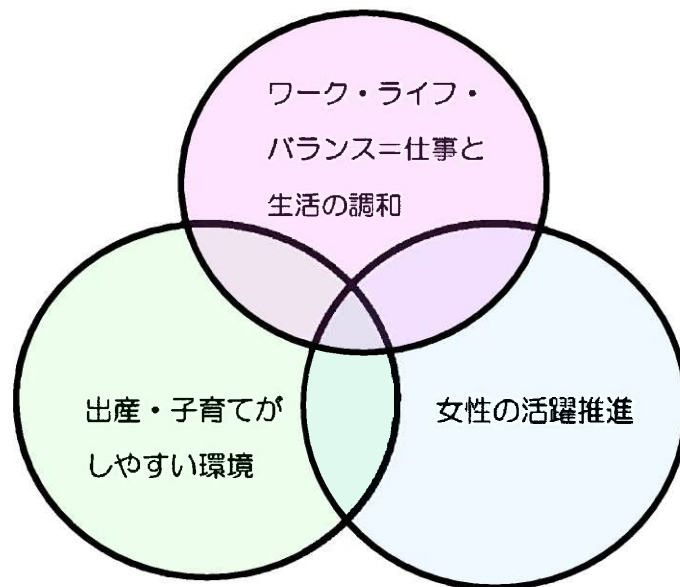
⑫-3

施策の方向

27、28

名張市特定事業主行動計画

～全ての職員が能力を最大限に発揮して、
ともにいきいきと活躍できる職場をめざして～



I. 総論

1. 計画策定の背景と目的

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立し、地方公共団体は、同法に定める基本理念にのっとり、次世代育成支援対策を推進するよう努めなければならないこととされました。名張市及び伊賀南部環境衛生組合（以下「本市等」という。）においては、市長、市議会の議長、市教育委員会、市選挙管理委員会、市代表監査委員、市公平委員会、市農業委員会、市消防長及び伊賀南部環境衛生組合の管理者（以下「市長及び各任命権者」という。）が、平成18年3月に行動計画を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう次世代育成支援対策に取り組んできました。同法の期限が、平成37年3月31日まで延長され、本市等も引き続き、次世代育成支援対策を講じていくこととします。

また、平成27年8月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）が成立（10年間の時限立法）し、地方公共団体は女性活躍推進法に定める基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、これを実施しなければならないこととされました。本市等においては、住民生活に密着した行政を担っていることから、女性の視点や柔軟な発想が重要であるほか、職員に占める女性の割合が増加傾向にあることから、女性職員の活躍は、経営戦略上の重要な課題となっています。

しかしながら、女性職員は、出産や育児、介護等でキャリアの中断や時間制約を受けることが多く、その経験や能力を十分に発揮できない場合もあります。本市等では、これまでの取組の検証や本計画の策定に当たり実施した職員アンケートの結果等から職場の現状や課題を把握し、『全ての職員が能力を最大限発揮でき、ともにいきいきと活躍できる職場』を目指し、女性職員の活躍推進に向けての取組の方向を明らかにするとともに、実効性の高い取組を促すために次世代育成支援対策推進法での取組と併せて、本計画を策定します。

2. 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とします。なお、進捗状況や諸事情の変化に対応するため、必要に応じて計画を見直します。

3. 計画の推進体制等

(1) 特定事業主行動計画推進委員会の設置

組織全体で、継続的に、職員の仕事と家庭生活、子育て・介護の両立、女性職員の活躍を推進するため、総務部人事研修室を特定事業主行動計画推進委員会の事務局とし、全庁的な取組を推進します。

また、この推進委員会と、その下部に位置付けたワーキンググループにおいて、計画の実施状況の把握や見直し等を行います。

(2) 行動計画の周知及び情報共有

計画の推進に当たっては、職員一人一人が主体的に、また、職場の仲間が一緒になって計画を理解し、取り組むことが重要です。

このため、本計画の内容を全職員に周知するとともに、所属長への理解を求め、情報の共有、相談体制の充実等を行い、計画をより良いものにしていくための体制整備に努めます。

(3) 計画の実施状況の点検及び公表

本計画の実施状況について、職員アンケートの実施等を含め、毎年度点検を行い、取組状況や実績等を毎年1回公表します。

II. 取組の方向

1. 取組方針

次世代育成支援対策のもと、職員が仕事と子育てとを両立できる環境を整えていくことに併せて、女性活躍推進法第15条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第2条の規定に基づき、市長及び各任命権者において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、そこから見えてくる課題について、共通し改善すべきものから、以下に定める三つの基本方針に基づいて、目標を設定し、取り組んでいきます。

【基本方針1】 出産・子育てがしやすい環境の整備

男女がともに支え合い、安心して出産・育児を行い、円滑に職場復帰した後、仕事と子育ての両立ができるよう、職場としてのサポート体制の確立と支援制度の充実を目指します。

【基本方針2】 ワーク・ライフ・バランスの推進

職員が、それぞれのライフステージにあったワーク・ライフ・バランスを実現し、やりがいを持って働けるよう、支援制度等の活用を促進するとともに、職員の意識・職場風土の醸成や働き方の改革など、仕事と生活の両立のための環境づくりを進めます。

【基本方針3】 女性職員の活躍推進

女性の視点による新たな発想や価値観を施策等に反映し、市民サービスの向上につなげられるよう、女性職員が政策形成過程に参画できる機会を拡大するとともに、職員一人一人の適性に合ったキャリア・アップ支援を進めます。

2. 数値目標（成果指標）の設定

達成状況の検証や評価を行い、本計画を着実に推進するため、三つの基本方針ごとに目指すべき達成水準を明確化した数値目標（成果指標）を設定します。

【基本方針1】 出産・子育てがしやすい環境の整備

目標数値・・・

男性職員の配偶者出産休暇の取得率100%を目指します。

(目標達成年度：平成32年度) 平成26年度 54.5%

目標数値・・・

男性職員の育児休業取得人数を3人に増やすことを目指します。

(目標達成年度：平成32年度) 平成26年度 1人

【基本方針2】 ワーク・ライフ・バランスの推進

目標数値・・・

職員1人当たりの年間時間外勤務時間数を200時間に減少できるように目指します。(目標達成年度：平成32年度)

平成26年度 248時間

目標数値・・・

職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数15日を目指します。

(目標達成年度：平成32年度) 平成26年度 10.5日

【基本方針3】 女性職員の活躍推進

目標数値・・・

市における女性の管理職の割合を全体として35%、一般行政職32%を目指します。(目標達成年度：平成32年度)

平成26年度 全体27.7%、一般行政職18.1%

目標数値・・・

将来、管理職になりたい(または、どちらかといえばなりたい)と考える女性職員の割合40%を目指します。

(目標達成年度：平成32年度) 平成27年度 18%

5月11日用

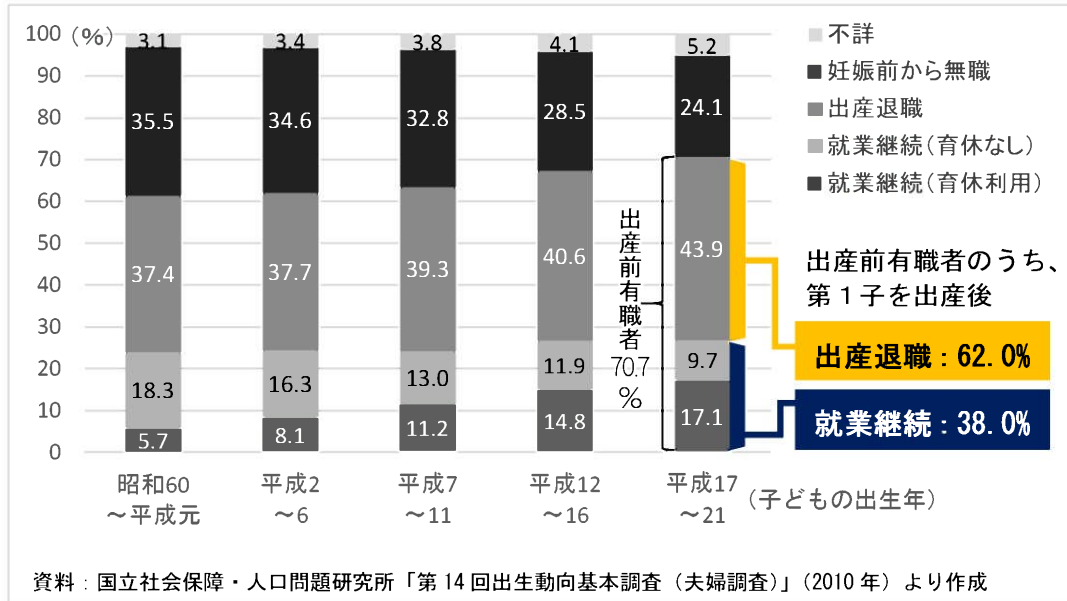
数値目標一覧

基本目標	項目	現状値 (2014) _(H26)	中間目標値 (2021) _(H33)	目標値 (2026) _(H38)	担当室
I 男参の 女画確 共意立 同識	男女の固定的な役割分担に同意感しないという市民の割合	76.1%	81%	84%	人権・男女共同参画推進室
	男女共同参画講座等学習機会の提供回数【延べ値】	—	80回	160回	人権・男女共同参画推進室
	名張男女共同参画推進ネットワーク会議加入団体数	20団体	25団体	30団体	人権・男女共同参画推進室
	「男女共同参画都市宣言・条例」の認知度	宣言:13.2% 条例:19.9%	宣言:20% 条例:30%	宣言:26% 条例:40%	人権・男女共同参画推進室
II あ男 ら女 共 同 分 参 画 の 推 進 る	「女性活躍推進法」の認知度	—	30%	40%	人権・男女共同参画推進室
	市における女性の管理職の割合（全体／一般行政職）	全体:27.7% 一般:18.1%	全体:35% 一般:32%	全体:40% 一般:35%	人事研修室
	市における管理職になりたいと考える女性職員の割合	—	40%※	2020(平成32)年度に設定	人事研修室
	審議会等の女性委員の割合	25.7%	37%	45%	行政改革推進室
	女性委員のいない審議会等数	13	0	0	行政改革推進室
	小中学校における女性校長の割合	10.5%	増加させる	増加させる	学校教育室
	小中学校における女性教頭の割合	21%	増加させる	増加させる	学校教育室
	「ポジティブ・アクション」の認知度	10.7%	20%	30%	人権・男女共同参画推進室
	男女共同参画推進員のいる地域づくり組織の数	0	15地域	15地域	人権・男女共同参画推進室
	働く意欲のある人にいきいきと働ける場が確保されていると思う市民の割合（女性）	27.7%	31%	33%	商工経済室
	農業委員定数に占める女性農業委員の割合	13.8%	16%	20%	農林資源室
	認定農業者における女性農業者数	3人	4人	5人	農林資源室
	人材育成や専門的な知識・能力を身につける研修会・セミナーの開催など、就業や雇用を促進する取組が進んでいると感じる市民の割合（女性）	26.7%	29%	30%	商工経済室
	防災訓練を実施した地区数【延べ値】	1,254	2,444	3,294	危機管理室
	防災講習会の年間開催回数	25回	28回	30回	危機管理室
	女性消防団員定数の充足率	70%	85%	100%	消防救急室
III 家活 庭動 生の 活両 と立 社支 会援	市の男性職員の配偶者出産休暇の取得率	54.5%	100%※	2020(平成32)年度に設定	人事研修室
	市の男性職員の育児休業取得者数【延べ値】	1人	3人	5人	人事研修室
	市の職員1人当たりの年間時間外勤務時間数	248時間	200時間※	2020(平成32)年度に設定	人事研修室
	市の職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数	10.5日	15日※	2020(平成32)年度に設定	人事研修室
	働く意欲のある人にいきいきと働ける場が確保されていると思う市民の割合	27.4%	31%	33%	商工経済室
	保育所（園）待機児童数	27人	0	0	保育幼稚園室
	市内の保育施設や子育てサービス、相談窓口等の子育て支援施策に満足している市民の割合	52.7%	63.5%	65%	保育幼稚園室
	生活保護を受けている割合（保護率）	7.5‰	7‰	6.5‰	生活支援室
IV す権環 べが境 て尊づ くの重 さりの れ人 る	「男女共同参画センター」の認知度	29.6%	60%	100%	人権・男女共同参画推進室
	「DV防止法」の認知度	71.2%	75%	80%	人権・男女共同参画推進室
	セクハラ防止対策をしている事業所の割合	73.1%	75%	80%	人権・男女共同参画推進室
	「性と生殖に関する健康・権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）」の認知度	3.2%	10%	20%	人権・男女共同参画推進室
	健康な暮らしを送っていると感じている市民の割合	80.3%	84%	85%	健康支援室
	朝食を毎日食べる小中学生の割合	小:85.3% 中:85.3%	小:97% 中:97%		学校教育室

◎は新規項目19項目（網掛け部分は、市総合計画「新・理想郷プラン」に掲載している項目）

※は平成32年度目標数値

⑤-4 子どもの出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴



育児休業を取得して就業を継続する女性の割合は増加傾向にある一方で、第1子出産前有職者のうち約6割が第1子出産を機に離職する傾向が続いています。

②-2 日本のジェンダーギャップ指数（GGI）

日本は145か国中101位

