

## 「女性が活躍する未来に向けてスピードアップ！」

～地域をけん引する指定都市の提言～」要請活動について（報告）

(1) 要 請 日 平成26年11月13日（木）

(2) 要請先等 以下のとおり

| 要 請 先 | 面 談 者        |
|-------|--------------|
| 内 閣 府 | 内閣府副大臣 赤澤 亮正 |

(3) 要 請 者

会長 横浜市長 林 文子

女性の社会進出プロジェクト担当市長 仙台市長 奥山 恵美子

(4) 用務経過

指定都市市長会における女性の社会進出プロジェクト、指定都市市長会議での議論について説明するとともに、女性が活躍する社会の実現に向け、変化のスピードを上げるために国へ求める事項について要請を行なった。

要請の様子





# 女性が活躍する未来に向けてスピードアップ！ ～地域をけん引する指定都市の提言～



平成 26 年 11 月  
指定都市市長会



## 提言の趣旨

人口急減、超高齢化への対応が国を挙げての喫緊の課題となる中、社会の活力を維持していくためには、あらゆる人が意欲を持ち、活動することが不可欠であり、とりわけ女性がその能力を十分に発揮できる環境づくりが急務となっています。

政府においては、女性の活躍を成長戦略の中核に位置付け、女性が輝く社会に向けた取組がさまざまな分野で展開されつつありますが、我が国の現状は、先進国の中で未だ著しく遅れた状況にあります。

地域における女性の活躍促進は、地域経済の活性化のみならず、世帯収入の増加による貧困や少子化の対策としても有効であるほか、まちづくりに多様な考え方が反映されることにより、地域課題の解決にも好影響を与えるものであると考えます。人口減少への対応が「待ったなし」の状況にある中、女性が活躍できる環境整備に向けた取組の加速化が強く求められています。

こうしたことから、指定都市市長会では、女性の社会進出が遅れている要因・課題を検討し、女性の一層の活躍を推進するための政策提言を行うことを目的として、本年５月に「女性の社会進出プロジェクト」を新たに設置し、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幅広く検討を行ってきました。

今般、国において、来年春ごろまでに早急に実施すべき施策として「すべての女性が輝く政策パッケージ」が決定され、必要な法的措置を含め、様々な取組が進められることとなりました。

女性をはじめ誰もがいきいきと活躍できる社会づくりに向け、多くの女性が働く場でもある指定都市が、地域の模範、トッランナーとしての役割を果たしていく必要性を十分に認識し、各般の取組を進めるとともに、国において取り組むべき施策について、以下のとおり提言します。

## 指定都市の女性職員7.8万人の『活躍する力』を引き出します ～ 指定都市自らの取組 ～

指定都市では、約24万人の職員が働き、そのうちの約3割に当たる約7万8千人が女性職員です。また、採用者に占める女性の割合は4割を超え、国・都道府県と比較しても割合が高くなっており、両立支援制度の整備・活用が進んだことで、出産・育児に伴う退職も少ないことから、今後とも多くの女性職員の活躍が期待されます。

国への提言を行うに当たり、まず指定都市自らが、女性職員の力を引き出すトップランナーとなって次の3つの事項に率先して取り組むとともに、各指定都市の実情に応じた各般の取組を進めます。

【参考】 採用者に占める女性の割合 指定都市：42.1%、国家公務員：26.8%、都道府県：30.3%  
※指定都市、都道府県・・・内閣府男女共同参画局「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推進状況」より（平成25年度。平成24年4月1日から25年3月31日までに採用）  
※国家公務員・・・総務省・人事院「女性国家公務員の採用状況のフォローアップ」より（平成25年4月1日から25年4月30日までに採用（又は内定））

### 1. 女性職員のライフステージに応じたキャリア形成を応援します ～ 市役所の女性管理職登用率30%の達成を目指して ～

複雑化・多様化する行政ニーズに柔軟に対応していくためには、意思決定の場に女性職員の参画を一層進めていくことが不可欠です。

指定都市の女性管理職登用率については、昇任試験の有無など昇任制度の違いもあり、現状では約5%から約17%まで様々となっています。

指定都市においても、女性管理職登用率30%の達成を見据え、10%、20%とステップを上るなど、それぞれの都市で段階を踏みながら、女性の登用において地域をけん引するべく、女性職員のライフステージに応じたキャリア形成支援を推進します。

#### 具体的な取組例

- ・ 職員の意識改革を促す研修、昇任への不安解消策の強化
- ・ キャリア形成を支援するメンター制度の導入、メンター向け研修の実施
- ・ 昇任試験における女性の受験率の目標設定
- ・ 出産、育児などのライフイベントを考慮し、若手職員のうちに多様な業務経験を付与
- ・ 女性職員のネットワーク構築支援、ロールモデルとなる女性管理職との交流
- ・ 指定都市の女性職員同士の交流
- ・ 職員向けの「情報提供サイト」の立ち上げ 等

## 2. すべての男性職員が育休を取得できるよう組織全体で支援します

女性の活躍を推進するためには、男性も家事、育児、介護等の家庭生活における役割を果たすことが重要です。男性職員の育児休業取得については、指定都市全体で取得率が2.6%と未だ低調であることから、男性自身の意識改革、育休等を取得しやすい職場環境づくりを進める必要があります。指定都市の中には、休暇・休業の形態や期間の長短を問わずに、該当の男性職員全員が何らかの両立支援制度を利用するよう取り組む事例もあり、各都市の効果的な事例を共有しながら、育児・介護等の時間的制約のある職員も活躍できる職場環境の整備を進めます。

### 具体的な取組例

- ・上司、同僚など職場ぐるみで支える「男性全員の育休取得」
- ・制度の周知、育児・介護に係る休暇等を取得した男性職員による体験談発表、育児休業取得時の収入変動シミュレーション等の情報提供
- ・育児・介護に係る多様な休暇・休業等の取得促進
- ・育休等を取得しやすい風土の醸成に向けた管理職研修の実施
- ・育休を取得する男性職員の代替職員を配置する仕組みの導入 等

## 3. 男性も女性も働きやすい職場環境の実現に向け、働き方改革にチャレンジします

女性の活躍を阻害する要因の一つが、長時間労働を前提とした労働慣行であることから、すべての職員のワーク・ライフ・バランスの実現のためにも、これを見直し、多様で柔軟な働き方の実現に取り組めます。議会の協力を得て早期の質問通告を受けることにより議会対応に係る超過勤務縮減が図られた事例等、各都市の効果的な事例を共有し、積極的な横展開を図ります。

### 具体的な取組例

- ・事業のスクラップアンドビルドによる行政サービスの大胆な見直し
- ・ノー残業デーの徹底、議会対応業務の効率化などによる超過勤務の縮減
- ・管理職のマネジメント力強化、管理職の「イクボス」化
- ・子育て関連情報の提供、育休中の職員への情報提供
- ・テレワークなど、多様な勤務形態の試行
- ・業務効率化等の取組の人事評価への反映
- ・管理職に係る評価書類への女性活躍推進の視点の掲載 等

## 社会の変化のスピードを上げるために ～ 国に対する提言 ～

指定都市は、女性が活躍できる社会づくりに向けて、これまで、女性の就業継続、再就職支援や、女性の起業・創業支援、働く女性のネットワークづくり等について、先駆的な事例を積み重ねてきました。

しかしながら、女性の活躍促進のためには、長時間労働を前提とした働き方の見直しや、固定的な性別役割分担意識の解消などの社会全体の意識改革が必要であることが、様々な調査、提言により指摘されており、これを変えるためには、国を挙げての思い切った取組が求められます。

また、地方においては、女性の登用以前に、仕事と子育てとの両立支援や、ひとり親家庭の就労支援など、女性が働き続けられる、あるいは再就職がしやすい環境整備が未だ大きな課題となっています。

こうしたことから、女性が活躍できる社会の実現に向けて、社会の変化のスピードを上げる観点から、特に下記の項目について、重点的に財源を投下し、集中的な取組を行うことを提案します。

### 1. 保育施策及び放課後児童施策の充実

「待機児童解消加速化プラン」の着実な実行により、2017年度までの40万人分の保育の受け皿確保と待機児童解消を前倒して実現するとともに、地域住民の保育環境の特性をふまえ、地域ニーズに合わせた夜間保育や休日保育の給付費と、一時預かりや病児・病後児保育の充実のための財源措置を強化すること。

また、小学校入学以降も引き続き仕事と子育ての両立支援を図るため、放課後児童健全育成事業や、同事業と放課後子供教室を一体的に実施する「放課後子ども総合プラン」など放課後児童施策についてもさらなる拡充を図ること。

これらの実施に当たっては、地方への十分かつ安定的な財源を確保すること。

### 2. ワーク・ライフ・バランスの一層の推進

職場全体の長時間労働の是正、有給休暇の取得促進、労働者の希望に応じた育児・介護休業の取得や短時間勤務をしやすい環境づくり、職場復帰支援等、労働者の職業生活と家庭生活の両立・調和を図るための計画の策定を企業、自治体に義務付けるなど、国を挙げてワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むこと。

また、育児休業時の所得の減少が、特に男性の育児休業取得の阻害要因となっていることから、父母それぞれの育児休業給付金の給付率を1か月に限り100%とするなど、国の負担により、育児休業時の所得補償の思い切った引き上げを図ること。さらに、パパ・クォータ制の導入等についても積極的に検討を進めるなど、男性が主体的に育児に取り組むことができる環境づくりを強力に推進すること。

### 3. 働き方に中立な税制、社会保障制度の在り方等の検討

女性の働き方の選択には、様々な社会制度が関連しているが、配偶者控除・配偶者特別控除や国民年金の第3号被保険者制度をはじめ、税制、社会保障制度の与える影響は大きいことから、女性の働き方に中立的な税制、社会保障制度の在り方の多角的な検討を一層進めること。

併せて、家事や子育てに対する負担から働くことを諦めざるを得ない女性の選択肢を増やすための税制上の措置についても導入の検討を進めること。

なお、税制の検討に当たっては、地方税収への影響に十分配慮すること。

### 4. 女性の活躍推進企業に対するインセンティブ付与

女性の活躍推進に当たっては、企業の積極的な取組が欠かせないことから、出産等で退職した女性の再雇用、男性の育児休業取得推進、仕事と育児の両立支援等、女性の活躍につながる取組に積極的な企業へのインセンティブ付与・充実に向け、補助制度や金融機関の融資利率優遇のための利子補助等を検討すること。検討に当たっては、地域経済の中心である中小企業も活用しやすい制度とすること。

### 5. 「女性の社会進出」に関するデータの収集・公表

地域の実情に応じた取組を進めるため、企業、自治体における各役職従事者の割合等の女性の登用状況や起業・創業の状況が明らかとなる統計データを整備し、毎年公表すること。統計データについては、都道府県単位はもちろん、指定都市についても個別にデータ化すること。