

海津市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

海津市長
海津市教育委員会
海津市議会議長
海津市選挙管理委員会
海津市代表監査委員
海津市公平委員会
海津市消防本部消防長
海津市農業委員会

海津市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、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「法」という。）第15条に基づき、策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から令和3年3月31日の5年間とする。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、海津市特定事業主行動計画策定委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととしている。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、市長部局、市議会事務局、市選挙管理委員会、市監査委員事務局、市公平委員会、市消防本部、市農業委員会、市教育委員会において、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、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから掲げている。

4. 具体的な内容

(1) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、全ての男性職員が取得できる子ど

もが生まれた時の配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知し、これら休暇等を取得することについて、職場の理解が得られるための環境づくりを行う。

<方策>

- ① 男性も育児休業、育児のための部分休業を取得できることについて対象職員に周知を行う。
- ② 休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について対象職員に周知を行う。
- ③ 育児休業、育児のための部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の推進を図る。

<目標>

以上のような取組を通じて、令和2年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を10%以上にする。また制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を100%、育児参加のための休暇の取得割合を50%にする。

現状値 女性育児休業取得率 100%(現状を維持)

現状値 男性育児休暇取得率(平成26年度) 0% → 目標値 10%

現状値 配偶者出産補助休暇(平成26年度) 71.4% → 目標値 100%

育児参加休暇(平成26年度) 14.3% → 目標値 50%

(2)超過勤務の縮減

長時間労働が女性だけでなく男性が家庭責任を果たすことも阻害することとなるため、超過勤務時間の短縮対策を進めるよう、次に掲げる取組みを実施する。

<方策>

- ①一斉定時退庁日として、毎週水曜日のノー残業デーを引き続き実施する。
ノー残業デーに職場内を巡回し、定時退庁を促す。
- ②所属長は、職員の時間外勤務の状況などを的確に把握した上で個々の職員に対し指導するなど、時間外勤務のできる限りの縮減に努める。
- ③小学校就学の始期に達するまでの子を育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するため時間外勤務及び深夜勤務の制限の制度について周知する。

～参考～

○時間外勤務の免除

3歳までの子を養育する職員が請求した場合、公務の運営に支障がないと認められるときは、所定勤務時間を超えて勤務しないことを承認しなければならないとする制度

○深夜勤務の制限

小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、当該子を養育するために請求した場合には、公務の運営に支障がある場合を除き、深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間）における勤務をさせてはならない。

職員は、任命権者が定める深夜勤務制限請求書により、深夜における勤務の制限を請求する一の期間（6月以内の期間に限る。）について、その初日及び末日とする日を明らかにして、深夜勤務制限開始日の1月前までに規定による請求を行うものとする。

<目標>

令和2年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、平成26年度の実績（月12.6時間）から5%以上縮減し、月12時間以下にする

(3) 休暇の取得の促進

仕事と生活のバランスが取れた働き方の実現のためには、余暇を楽しみ、地域と関って暮らすなど、仕事中心の生活そのものを見直し、ゆとりのある職業生活を実現させるとともに家庭生活を充実させることが必要である。

そのことにより、職場以外のさまざまな活動を通じて、職員自身が多様な価値観を得ることができ、また感性を高め、多面的な視点から仕事を進めることができるようになります。そのことは、職員一人ひとりの意欲や仕事の質を高め、市民サービスの向上も図ることができる。

そのために、以下のような取組みにより職員の休暇の取得を促進する。

<方策>

所属長は、職員の年次休暇の取得状況を把握するとともに、自ら率先して取得する等、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努める。

人事評価面談時に取得状況の確認や積極取得のための声掛けを行う。

<目標>

令和2年度までに、年次休暇の平均取得日数及び取得率を、2割以上引き上げ、平均取得日数12日、取得率30%以上とする。

現状値 年次休暇取得日数及び取得率(平成26年) → 7.5日 → 目標値 12日
18.9% → 目標値 30%

(4) 女性職員への意識啓発について

女性職員が自らのキャリアアップについて考える機会を提供することで、更なる意欲喚起を図り、能力発揮を支援する。

<方策>

① 女性幹部職員の積極的な登用とキャリアアップ支援について

昨今の多様化する住民ニーズに対応していくためには、政策の立案・決定において男性とともに女性の視点を反映することは重要であり、女性職員の積極的な登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともに、その能力をフルに発揮できるよう適正な配置に努める。

また、幹部職員への積極的な登用を図るため、研修の機会を設けるなど、女性リーダーのキャリアアップを支援する。

② 今後の管理職任用制度のあり方の検討について

現在、係長級になる最も多い女性職員の年代は、結婚、子育て期にかかる職員が多くを占めるのが現状である。

意欲や能力のある優秀な人材を必要なポストに登用できないということは、組織としても人的資源を無駄にしていることにもなりかねないため、今後はそのような人材を登用できるよう男女問わず、職員一人一人のワーク・ライフ・バランスを反映した管理職制度のあり方を検討していく。

<目標>

これらの取組を通じて、女性職員の意識啓発やキャリアアップを支援することで、女性管理職の割合を現在の数値を維持できるよう、より一層女性の活躍推進を図っていく。