

犬山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

平成28年4月1日

犬山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、犬山市の市長部局職員、議会事務局職員、監査事務局職員、教育委員会職員、消防本部職員、選挙管理委員会職員、公平委員会職員、農業委員会職員を対象としています。

なお、県費負担教育委員会職員については、愛知県教育委員会が策定する特定事業主行動計画の対象とします。

1. 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成38年3月31日までの10年間とします。

ただし、現状に即した計画推進にあたるため、平成31年度を前半期の目標達成の終期とし、その後は、行動計画の進捗を検証しながら改定を行うこととします。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

- (1) 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、必要に応じて計画の見直しを行います。
- (2) 職員に対し、市内ネットワークを活用し、育児支援制度の情報を提供します。
- (3) 仕事と子育ての両立について必要に応じ相談・情報提供を行います。
- (4) 啓発資料の配布等により行動計画の周知を図ります。
- (5) 毎年1回、前年度の取り組みや目標に対する実績等を市のホームページへの掲載により公表します。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた取り組み

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、女性職員の職業生活における活躍に関する状況について、把握・分析を行った結果、改善すべき事情について次のとおり取り組みます。

なお、目標の内容等については、連名の各事業主の人事管理が、採用から配置・育成、登用に至るまで市長部局で一体的になされていることから、各事業主の共通した目標として位置付けます。

(1) 採用関係

- ① 優秀な女性職員を幅広く採用できるよう、採用試験受験者拡大に向け、大学等での就職担当窓口への情報提供や、採用説明会への職員派遣など、積極的な市役所業務の紹介を行います。
- ② 採用試験時のパンフレットや、ホームページ等に、仕事と子育てを両立している女性職員の声や子育て支援制度の紹介などを掲載し、女性が働きやすい職場であることを積極的に広報します。

参考：採用した職員に占める女性職員の割合

平成27年度採用職員内訳

(単位：人)

職 種	男性	女性	計	女性職員割合
事務職	8	3	11	27.3%
保育職	0	10	10	100.0%
消防職	1	0	1	0%
管理栄養士	0	1	1	100.0%
計	9	14	23	60.9%

平成31年度の採用職員に占める女性職員の割合の数値目標は、現状の高水準を維持するものとし、60%とする。

(2) 配置・育成・教育訓練及び登用

- ① 女性職員の活躍推進に向けて、女性職員を対象とした研修や講習への参加を促し、キャリア形成の支援を行います。
- ② 採用5年目、10年目職員を対象に、これまでの職務経験を振り返り、自己の能力、適性を把握した上で、自らのキャリアの方向性を考える「キャリアデザイン研修」を実施することで、キャリア形成の支援を行います。
- ③ 管理職に必要なマネジメント能力の涵養のための研修会への参加により女性職員のキャリア形成の支援を行います。
- ④ 女性職員の活躍推進に向けて、指導的地位を担う女性職員を積極的に登用します。

【 数値目標 】

内 容	現状（平成27年度）	目標（平成31年度）
女性管理職の割合（課長以上）	21.2%	30%

（3）継続就業及び仕事と家庭の両立

仕事と家庭の両立支援制度の導入は進んでいるものの、一般的に、育児・家事・介護等の家庭負担のために、男性が仕事上制約を抱えることが当たり前とは、なかなか受け取られないのが現状です。こうした組織風土を改善するために男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の取得促進等により、男性職員の家庭生活（育児・家事・介護等）への関わりを推進し、男女を問わず仕事と家庭の両立しながら活躍できる職場環境の整備を行います。

- ① すべ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に係る諸制度について周知し、これらの休暇等の取得を促進します。
- ② 子どもの出産を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。
- ③ 育児休業の申出があった場合には、所属課において業務分担の見直しを行い、休業する職員の業務の割り振りが困難な場合は、速やかに代替要員として臨時的任用職員等の確保を図ります。

【 数値目標 】

育児休業取得率

年 度	男 性			女 性		
	新規対象者	新規取得者	取得率	新規対象者	新規取得者	取得率
現状（平成26年度）	24人	0人	0%	11人	11人	100%
平成31年度	---	---	5%	---	---	100%

（4）長時間勤務関係

長時間勤務は、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、男性職員の配偶者が就労者だった場合、配偶者の負担を大きくし、就労そのものが困難となる場合も考えられます。男性職員の配偶者が、同じ犬山市職員である場合は、当該女性職員の仕事上の障害ともなりかねません。

このため、事務の効率化や超過勤務削減、年次休暇を取得しやすい雰囲気作りなど、仕事と家庭生活との両立に資する取り組みを人事評価において適切に評価できるようにします。

◎ 恒常的な超過勤務の縮減について

- ① 定時退庁日（毎週水曜日、金曜日：ノー残業デー）の周知徹底を図り、ノー残業デーに超過勤務を命ずる場合は、総務課へ事前報告を行います。また、ノー残業デーの日は、時間外に退庁を促がす放送を流し周知を図ります。
- ② 各課の超過勤務の状況および超過勤務の特に多い職員の状況を把握して、当該管理職職員の超過勤務に対する認識を確認するとともに、当該職員の健康管理について、産業医の面談を行うようにします。

【 数値目標 】

内 容	現状（平成 26 年度）	目標（平成 31 年度）
超過勤務年間平均時間	76 時間	46 時間

◎ 休暇取得の促進について

- ① 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図ります。
- ② 幹部会議等において定期的に年次休暇の取得促進を促がし職場の意識改革を図ります。
- ③ 所属長に対して部下の年次休暇取得状況を把握させ、計画的な休暇の取得を指導させます。
- ④ 職場の業務状況を考慮の上、ゴールデンウィークや夏季休暇と組み合わせた年次休暇の取得による連続休暇の取得を促進し、家族とふれあう時間を確保すると共に、職員の心身の健康増進に配慮するよう努めます。
- ⑤ 小学校就学の始期に達するまでの子の看病のための特別休暇並びに家族の記念日や子の学校行事への参加のための特別休暇の取得について周知を図ると共に、職場全体で支援を行います。

【 数値目標 】

内 容	現状（平成 26 年度）	目標（平成 31 年度）
年次休暇年間平均取得日数	6 日 7 時間	11 日

この計画を実施することにより、犬山市役所で働く女性職員が仕事と家庭を両立しながら、今まで以上に職場で活躍できるよう、職場環境が整備されるとともに、所属内の理解と協力が広がるよう取り組みを進めます。

犬 山 市

犬山市議会事務局

犬山市監査事務局

犬山市教育委員会

犬山市消防本部

犬山市公平委員会

犬山市選挙管理委員会

犬山市農業委員会