

女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画
～女性職員の活躍推進に向けて～

東海市長

東海市議会議長

東海市選挙管理委員会

東海市代表監査委員

東海市公平委員会

東海市消防長

東海市農業委員会

東海市固定資産評価審査委員会委員長

東海市教育委員会

知多北部広域連合長

知北平和公園組合管理者

□ 目 次 □

○計画の基本的な考え方

- 1 計画策定の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 2 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 3 計画の推進体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

○現状分析と数値目標

- 1 現状分析・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 2 数値目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

○計画の具体的な取組内容

- 1 採用・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- 2 女性職員のキャリア形成支援・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- 3 勤務環境・ワークライフバランス支援・・・・・・・・ 4

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画

計画の基本的な考え方

1 計画策定の趣旨

近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要となっていることから、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力のある社会の実現を図る目的で、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（女性活躍推進法。（以下「法」という。）」が成立しました。

この法は10年間の法で、国や地方公共団体の女性の活躍は、一般事業主に対し率先垂範する観点から、女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の推進に積極的に取り組む必要があるとされ、地方公共団体は、自らも事業主（特定事業主）として、女性の活躍に関する状況の把握及び分析を行い、定量的な目標や取組内容を「特定事業主行動計画」として策定し、公表することとなりました。

東海市等においても、子育て・教育、介護・医療、まちづくり等、住民生活に密着した行政を担っており、従来の定型化された仕組みに対し、女性の柔軟な発想が求められていることから、積極的に女性職員の活躍を推進するため、法第15条に基づき、行動計画を策定するものです。

2 計画期間

この計画は、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。

法は、平成28年度から平成37年度までの10年間の時限法ですが、前期期間を平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間、後期期間を平成33年4月1日から平成38年3月31日までの5年間とします。

3 計画の推進体制

この計画を効果的に推進するため、毎年、行動計画の進行状況や数値目標の達成

状況の点検等を行い、推進に当たっての課題の検討や実施に向けた取組みを行い、計画の推進に関する庶務は、東海市企画部職員課が行います。

現状分析と数値目標

1 現状分析

法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に基づき、女性職員の状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。

- (1) 女性職員の採用割合
- (2) 継続勤務年数の男女差
- (3) 超過勤務の状況
- (4) 管理職の女性割合
- (5) 各役職段階の職員の女性割合
- (6) 男女別の育休取得率・平均取得日数
- (7) 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

分析した結果、(1)については女性職員が男性職員を上回っていること、(2)については若干女性が下回っているもののそれほど差異はないこと、(3)については年間300時間を超える職員が3割弱であること、(4)・(5)については管理職等への女性登用割合は比較的高いこと、(6)については男性の育児休業取得者がいないこと、(7)については男性の育児参加休暇の取得率が低いことが分かりました。

2 数値目標

現状を把握し、改善すべき事項について分析を行った結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

- (1) 管理職以上（主幹職以上）に占める女性職員の割合
平成27年度の22.6%を平成32年度には25.0%以上にします。
- (2) 男性の育児休業取得率
平成26年度の0%を平成32年度には13.0%以上にします。
- (3) 男性の育児参加休暇の取得率
平成26年度の3.9%を平成32年度には50.0%以上にします。

計画の具体的な取組内容

数値目標の達成、その他女性活躍支援施策の推進にあたり、次に掲げる取組みを実施します。

1 採用

- (1) 出産、育児、介護等を理由として退職した女性の再度の活躍を支援するため、経験者採用を検討し実施します。
- (2) 大学等の採用説明会において女性職員を積極的に派遣し、女性の視点から見た業務のやりがいを説明するなどし、女性志望者の拡大を図ります。
- (3) 採用試験時の面接官に女性職員を配置し、女性目線による採用を行います。

2 女性職員のキャリア形成支援

- (1) 組織視点とともに自身の職業的成長の視点からキャリアデザインすることの重要性を認識させるため、キャリアデザイン研修を実施します。
- (2) 女性管理職がワークライフバランスやダイバーシティ等を理解した上で働き方について見つめ直し、家庭と仕事を両立することができるよう女性役職者研修を実施します。
- (3) 女性幹部職員を育成するため、自治大学校の女性幹部養成支援特別課程への研修派遣を実施します。
- (4) 女性職員の育成を図るため、財政、企画、対外折衝、危機管理等マネジメント能力が必要とされる多様な部署に積極的に配置します。
- (5) 人事考課等の評価を考慮のうえ、創造性と改革意欲のある女性職員の登用を積極的に推進します。

3 勤務環境・ワークライフバランス支援

本項目については、次世代育成支援対策推進法における特定事業主行動計画と一部重複します。

- (1) 育児休業中の職員に対して、当該部署から休業期間中の会報誌や通知の送付等を行い、さらに定期的に情報交換を行う等、休業中の職員への支援に努めます。
- (2) 育児休業から復職する際、職員の不安を取り除きスムーズに職場復帰するために、復職前に所属長における職員の子育て環境の確認、職員交流会や復職前研修を実施します。

- (3) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援策として、育児休業職員の復帰時段階的出勤制度を実施します。
- (4) 子育てを行う職員が、子育て、仕事、キャリア形成などの相談ができる環境を整えるため、職員サポーター制度を試行導入します。
- (5) 子どもの出生に伴う父親の特別休暇（配偶者出産休暇）、妻の産後等の期間中に伴う父親の特別休暇（育児参加休暇）について周知し取得の促進を図ります。
- (6) 育児支援制度ハンドブック等を使用し、育児休業等に関する制度、育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行うとともに、人事担当部署等において、随時相談に応じます。
- (7) ノー残業デーの徹底、事務の簡素合理化の促進、超過勤務の縮減のための意識啓発等を行い、超過勤務の縮減に努めます。
- (8) 職員の心身の健康増進、家庭生活における諸事に参加する環境を醸成するため、年次休暇の取得促進を図ります。
- (9) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組みとして、全体研修等において、女性の活躍推進やワークライフバランスの推進に向けた意識啓発や研修を実施します。