

羽島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

羽島市長・羽島市教育委員会・羽島市議会議長
羽島市選挙管理委員会・羽島市代表監査委員
羽島市公平委員会・羽島市消防長
羽島市農業委員会・羽島市固定資産評価審査委員会

羽島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日から平成33年3月31日までの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、総務部職員課において、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・評価等を行うこととする。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標、取組内容及び実施時期

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）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を把握し、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標、取組内容及び実施時期を設定する。

目標1

平成32年度までに、一般事務職の管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成27年度の実績（6.2%）より5%以上引き上げ、12%以上にする。

取組内容

- (1) 係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材の確保を念頭に置いた人材育成を行う。
- (2) 出産・子育て期以前に、多様な職務経験を付与するための人事管理に努める。

- (3) 出産・子育て期の女性が、家庭事情等により昇任速度が遅れている場合、研修等によりキャリアアップを支援する。

実施時期

平成28年度から

目標2

平成32年度までに、男性の育児休業取得率を平成26年度実績の0%から、10%にする。

取組内容

- (1) 男性の育児休業取得促進のため、管理職員を対象にした意識啓発や職場マネジメントに関する研修の受講を図る。
- (2) 所属長は、妻の出産を控えた男性職員に対し、育児休業等の取得に関する助言を行う。
- (3) 育児休業等を利用したことのみによって、昇格・昇任に不利益とならないよう、取扱いの適正化を図る。

実施時期

平成28年度から

目標3

平成32年度までに、職員の年次休暇の平均取得率を、平成26年度の実績（19.1%）より10%以上引き上げ、30%以上にする。

取組内容

- (1) 所属長は、計画的な業務管理、事務処理の相互応援体制の整備等を行い、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努める。
- (2) 年次休暇の取得目標を定め、各職員への周知を図る。

実施時期

平成28年度から