

湖西市特定事業主行動計画

—女性の職業生活における活躍推進プログラム—

平成28年4月

湖 西 市

目 次

はじめに	・・・・・・・・	1
1 行動計画の目的及び取組の観点	・・・・・・・・	2
2 計画期間	・・・・・・・・	2
4 本市の現状と課題	・・・・・・・・	2
4 計画の推進にあたって	・・・・・・・・	3
5 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標	・・・・・・・・	3
6 女性職員の活躍に向けた目標を達成するための取組及び実施時期・・・		4
7 推進体制	・・・・・・・・	6

はじめに

働く場面においての女性の力が十分発揮されているとはいえない社会情勢の中で、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるようにすること、また、急速な人口減少が進む中、人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠であり、「最大の潜在力」である女性の力を最大限に発揮していくことが課題となっています。

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はその個性と能力を十分発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）がますます重要になっています。女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的に、平成27年9月に、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。）が制定されました。

本市においては、法第15条に基づき、女性の職業生活における活躍を推進するため「湖西市特定事業主行動計画－女性の職業生活における活躍推進プログラム－」を策定しました。

本行動計画は、これらのことを踏まえて、平成28年度から平成32年度までの5年間で前期計画期間とし、湖西市の各機関が特定事業主として、女性の職業生活における活躍を推進することを目的に、女性に対する支援処置や、仕事と家庭の両立のために必要な環境整備を図るための目標や取組内容を定めました。

この目標達成のためには、職員一人ひとりが働く場面における女性の思いを実現するため、男女を通じた働き方の改革を進め、仕事と家庭を両立できる環境を整備することと計画の実践の必要性を理解し、助け合っていくという意識を持つことが重要です。職員の皆さんには、本行動計画の趣旨を自分自身に関わるものとして理解されとともに、それぞれの立場で真の目標実現に向け行動されるようお願いいたします。

平成28年4月

湖西市長
湖西市議会議長
湖西市選挙管理委員会委員長
湖西市公平委員会委員長
湖西市代表監査委員
湖西市農業委員会委員長
湖西市教育委員会教育長
湖西市消防長
湖西市水道事業管理者
湖西市病院事業管理者

1 行動計画の目的及び取組の観点

女性の職業生活における活躍を推進することを目的に、女性職員に対する支援処置、仕事と家庭の両立のための必要な環境整備等、具体的かつ実効性のある方策及び目標を定め、次の5つの観点から取組を行います。

(1) 男女を通じた働き方改革への取組

男女格差がなく、一人ひとりの女性が個性と能力を十分発揮できることを目指すとともに、多様な人材を生かすダイバーシティ・マネジメントにより、行政ニーズのきめ細やかな把握や新たな発想を生み出すことで、行政政策の質とサービスを向上させるため、働き方改革の取組を進めます。

(2) 採用から登用までの各段階の課題に応じた取組

女性職員の採用から勤務の継続、登用までの各段階の課題を把握し、職域の拡大人材育成とキャリア形成支援などの取組を進め、働く意欲の向上、公平な人事評価による女性職員の登用を図ります。

(3) 仕事と家庭の両立に関する取組の更なる推進

男女ともに、長時間勤務の是正、子育て支援制度の活用等を進め、家事や育児、介護等の家庭生活を守りながら、仕事で活躍できる職場環境整備の取組を進めます。

(4) ハラスメントへの対策等

セクシャルハラスメント、マタニティハラスメント、パワーハラスメント等の職場でのハラスメントの防止を図るとともに、苦情、相談窓口を設けます。

(5) 公的部門による率先垂範

地方公共団体として、地域の先頭に立ち、他の事業主をリードできるよう積極的に女性の職業生活における活躍を支援します。

2 計画期間

平成28年度から平成32年度までの5年間とする。

※ なお、勤務条件に関する制度改正や計画の進捗状況等を踏まえ、必要に応じて見直しを図ることとします。

3 本市の現状と課題

本行動計画の策定にあたり、女性職員の採用、登用の状況、男女が共に仕事と家庭を両立して活躍しやすい環境であるかどうかを調査し、現状把握を行うとともに、課題を検討しました。

(1) 現状把握

- ・ 採用職員に占める女性職員の割合、継続勤務年数の男女の差異、超過勤務時間、管理職に占める女性職員の割合、育児休業取得状況、配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得状況等について調査し現状把握を行いました。

(2) 課題

- ・ 女性職員の採用については特に男女格差なく行われているものの、管理的地位に占める女性職員の割合が少ないこと。
※ 職域の拡大、人材育成とキャリア形成の支援不足
- ・ 男性職員の育児休業、育児参加のための休暇等の利用が少ないこと。
- ・ 男女を含めた長時間勤務の是正、家庭生活と仕事の両立を図るための制度（両立支援制度）の活用等、女性職員の活躍推進のための職場環境の醸成を進めること。

4 計画の推進にあたって

計画の推進にあたっては、本市の現状と課題を踏まえて、女性が広く活躍できる職場環境づくりを進めます。

- ① 目標を定める場合は達成状況を客観的に判断できるよう数値目標を、具体的な取組を定める場合は実施時期を定めます。
- ② この行動計画を効果的に実践するための推進体制として全職員を次のように区分し、取組内容においてそれぞれの役割を果たすこととします。

・ 人事担当課	・ 総務課、教育総務課、消防総務課、病院管理課など各執行機関等における人事担当課
・ 所属長	・ 課等の長
・ 管理職員	・ 係長及び同等職以上の職員
・ 全職員	

- ③ 人事担当課においては、年度ごとに行動計画の実施状況を検証し、必要に応じて見直しを行います。

5 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、議会事務局、選挙管理委員会、公平委員会、監査委員事務局、農業委員会、教育委員会事務局、消防本部、湖西病院において、それ

それぞれの女性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いました。その課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

- ① 平成 32 年度までに、管理的地位にある職員（課長代理級以上）に占める女性職員の割合を、平成 27 年度実績（19.6%）から 5%以上引き上げ、25%以上にします。
- ② 平成 32 年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を 3%以上にします。
- ③ 平成 32 年度までに、男性職員の配偶者出産休暇の取得率を 80%以上に、育児参加休暇の取得率を 10%以上にします。
- ④ 平成 32 年度までに、職員の平均継続勤務年数の男女差異を、4 年以内にします。
- ⑤ 長時間勤務の是正を図るため、ノー残業デー、サマーワークの実施、励行を図り、平成 32 年度までに、職員一人当たりの時間外勤務時間数を平成 26 年度実績に対し 10%以上削減します。
- ⑥ 夏季休暇、年次有給休暇の取得推進を図り、平成 32 年度までに、職員一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を 10 日以上、夏季休暇の取得率 100%を目標にします。

6 女性職員の活躍に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

女性職員の活躍の推進に向けた数値目標を達成するために、次のとおり実効的な取組を進めます。

- ① 多くの女性が活躍できるよう、女性職員の採用を推進します。《平成 28 年度～》
 - ◆ 職務、職員の魅力等を伝えるための職員採用に関して積極的な広報活動を実施し、男女差のない採用を推進します。（人事担当課）
 - ◆ 多様な人材確保の観点から、出産、育児等で退職した女性が再度就職できるよう、中途採用にも取り組みます。（人事担当課）
- ② 職域拡大・計画的育成とキャリア育成支援を推進します。《平成 28 年度～》
 - ◆ 女性職員への多様な職務機会の付与を考慮し、職域の拡大を図ります。（人事担当課・所属長）
 - ◆ 女性職員の能力・意欲向上のための研修機会を設け、計画的な育成、キャリア形成のための支援を図ります。（人事担当課、所属長）
- ③ 継続勤務の支援を推進します。《平成 28 年度～》
 - ◆ 育児、介護等で時間的制約がある職員が、家庭と仕事の両立ができるよう、育児、介護等に係る制度の周知を行うとともに、職場内で理解が得られるように努

めます。(人事担当課)

- ◆ 女性職員の活躍、両立支援等ワークライフバランス推進の取組について、管理職員の人事評価項目に設定します。(人事担当課)

④ 男性職員の子育てに関する休暇、育児休業等の取得促進を図ります。《平成28年度～》

- ◆ 出産前後の配偶者を支援できるよう、また子育てに積極的に関わるよう、特別休暇、育児休業等を取得するように努めます。(男性職員)

⑤ 育児休業を取得した職員への職場復帰の支援に努めます。《平成28年度～》

- ◆ 育児休業中の職員と相互に連絡を取り合い、職場復帰への不安を軽減するよう努めます。また、休業期間中でも気軽に職場を訪問したり連絡したりできるような職場の雰囲気醸成に努め、円滑な職場復帰ができるようにします。(所属長、管理職員、人事担当課)
- ◆ 育児休業中の職員が安心して職場に復帰できるよう、育児休業者や所属長の相談に応じます。(人事担当課)

⑥ 長時間勤務の縮減を図ります。《平成28年度～》

- ◆ 日頃から事務の効率的な遂行を心掛けるとともに、新たな事務等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討のうえ実施することとし、併せて既存の事務等との関係を整理し、簡素合理化できるものは簡素合理化し、廃止できるものは廃止するよう努めます。(全職員)
- ◆ 所属ごとに時間外勤務の状況を把握するとともに、時間外勤務を行う職員の健康管理に十分注意し、時間外勤務の削減に努力します。(所属長)
- ◆ 特定の職員に時間外勤務が集中しないように、課及び係の業務分担の見直しや係等を越えた応援体制の構築等、適切な措置をとるよう努めます。(所属長)
- ◆ 業務を計画的に進める等、一人ひとりが時間外勤務の縮減に対し高い意識を持って、業務に従事するよう努めます。(全職員)
- ◆ ノー残業デー、サマーワークの周知励行を図り、職場全体でその励行に努めます。(人事担当課、所属長)

⑦ 年次有給休暇等の取得促進に努めます。《平成28年度～》

- ◆ 職員が子どもの学校行事への出席等、子育てに関連した年次有給休暇の申出をした時は、快く取得させるように努めます。(所属長)
- ◆ 夏季休暇及び年次有給休暇による、職員の連続した休暇取得を奨励します。(所属長)
- ◆ 計画的な年次有給休暇の取得を図り、また、必要な時に年次有給休暇を取得できるように、普段から相互にサポートするよう努めます。(全職員)
- ◆ 夏季休暇取得期間においては、休暇計画表を作成し、夏季休暇の完全取得及び年次有給休暇を利用した連続休暇取得に努めます。(全職員)

7 推進体制

目標を実現していくためには、職場全体の女性職員の活躍推進についての理解、職員一人ひとりのワークライフバランス向上推進のための具体的な行動が必要です。また、各職場で積極的に取組を進めていく必要があることから、リーダーである所属長が、内容を十分に理解のうえ率先して計画を実践していくことが重要です。

このため、人事担当課及び所属長が中心となって行動計画の実施及び進捗状況の管理等を行うこととします。