

女性職員の活躍の推進に関する 日進市特定事業主行動計画



平成28年3月

日 進 市 長
日 進 市 教 育 委 員 会
日 進 市 議 会 議 長
日 進 市 選 挙 管 理 委 員 会
日 進 市 代 表 監 査 委 員
日 進 市 公 平 委 員 会
日 進 市 農 業 委 員 会
日 進 市 固 定 資 産 評 価 審 査 委 員 会



1 はじめに

現在の日本において、出産・育児を理由に離職する女性が多い現状等を鑑み、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ため、平成27年9月、内閣府において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。）が施行されました。

法では、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が、その個性と能力を十分に発揮して活躍できるよう、国及び地方公共団体並びに事業主の責務が定められています。

本市においても、高度化・多様化する市民ニーズや行政課題に対応するため、女性職員のさらなる活躍が求められているところであり、そのためには、家族を構成する男女が、性別を問わず、職業生活と家庭生活を円滑かつ継続的に両立できるような環境整備に取り組む必要があります。

そこで、本市では、女性職員の活躍の推進に関する日進市特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）を策定し、全ての職員が、性別に関わりなく互いを尊重しながら、その個性と能力を十分に発揮できる職場の実現を目指すとともに、男女平等な社会の実現に資することを期待します。

2 本計画を策定する任命権者

本計画は、法第15条の規定に基づき、日進市長、日進市教育委員会、日進市議会議長、日進市選挙管理委員会、日進市代表監査委員、日進市公平委員会、日進市農業委員会及び日進市固定資産評価審査委員会が策定する特定事業主行動計画です。

3 計画期間

本計画の期間は、法の期間である平成28年4月1日から平成38年3月31日までの10年間のうち、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。



4 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、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に係る特定事業主行動計画策定等検討委員会を設置し、本計画の策定及び変更並びに本計画に基づく取組の実施状況及び数値目標の達成状況の点検、評価等について協議することとしています。

5 女性職員の活躍の推進に向けた状況把握

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条の規定に基づき、日進市長部局、日進市教育委員会事務局、日進市議会事務局、日進市選挙管理委員会事務局、日進市監査委員事務局、日進市公平委員会事務局、日進市農業委員会事務局及び日進市固定資産評価審査委員会事務局において、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、改善すべき事項について分析を行いました。

その結果、本市での改善すべき事項を、次のとおりまとめました。

把握内容及び改善すべき事項

(1) 管理職（課長級以上）の職員に占める女性割合は、20.7%であるものの、保育士職を除いた場合、11.5%となっています。この数値は、管理的職業従事者（就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等）における女性の割合（平成26年において、11.3%）と同様の低い水準です。

一方、政府は、平成15年に男女共同参画推進本部で「社会のあらゆる分野において、2020年（平成32年）までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるように期待する」という目標を決定しており、本市としても、これまで以上に、女性職員が仕事と家庭を両立しながら管理職となり、より一層活躍できるよう取り組む必要があります。



(2) 職員へのアンケートを行ったところ、職場でのコミュニケーションは良好なもの、特定の職員に仕事の負担が偏っていると感じている職員が多いという結果が得られました。また、本市が超過勤務を減らそうとする職場環境だと感じている職員の割合が少ないという結果も得られました。

そのため、超過勤務削減の取組をさらに進める必要があります。

(3) 男性職員が、配偶者の出産に伴う休暇を取得することについて、平成26年度の取得率は、62.5%でした。また、職員アンケートにおいて、未婚又は子どもがいない男性職員の当該休暇取得の意向を調査したところ、取得しない考えの職員が少数存在しました。

子の出生時の立会いや、出産後の配偶者をサポートすることは、男性の重要な役割であり、育児参加への第一歩であるとも考えられるため、当該休暇の取得をさらに促進する必要があります。

※ 職員アンケートの結果（人数：男性107・女性87・全体194）

- ① 特定の職員に仕事の負担が偏っていると感じている職員
男性53人（49.5%）・女性39人（44.8%）・全体92人（47.4%）
- ② 時間外勤務を減らそうとする雰囲気職場と感じている職員
男性27人（25.2%）・女性11人（12.6%）・全体38人（19.6%）
- ③ 配偶者の出産に伴う休暇を取得しようと思わない男性職員
回答者数34人のうち5人（14.7%）

6 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

5で行った状況把握及び課題分析の結果、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。

なお、日進市教育委員会事務局をはじめとして、日進市長部局以外の特定事業主は、日進市長部局と一体的に人事管理を行い、日進市長部局において、定員措置を行っているため、また、対象職員が少数であるため、全ての特定事業主の対象職員全体を通算して数値目標を設定することとします。

この目標は、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。



【数値目標 1】

平成32年度までに、保育士職を除いた課長級以上の職員に占める女性割合を、平成26年度の実績（11.5%）より3.5%以上引き上げ、15%以上とします。

【数値目標 2】

平成32年度までに、超過勤務が、1年で360時間を超える職員の数を、平成26年度の実績（25人）より50%以上引き下げ、12人以下とします。

【数値目標 3】

平成32年度までに、男性職員の配偶者の出産に伴う休暇の取得率を、平成26年度の実績（62.5%）より引き上げ、100%とします。

【定性的な目標】

平成32年度までに、任期付職員の弾力的な配置方法を検討します。



7 目標を達成するための取組及び実施時期

6で掲げた数値目標及び定性的な目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

なお、この取組は、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

職員のキャリア形成の促進

- (1) 平成28年度から、女性職員を対象とする研修について、希望する職員を派遣します。また、受講希望を確認する際には、当該希望者が、業務の都合により、希望を取り下げないよう管理職員に対し、指導を図ります。
- (2) 平成28年度から、職員が、自身のキャリアプランを考えることができるよう、キャリアデザインに関する研修を実施します。
- (3) 育児休業を取得した職員に対する適切なキャリアパス（昇任への道筋）の提示及びキャリア形成の支援を目的とした面談等を実施します。

超過勤務削減の取組

(1) 超過勤務の縮減

① 一斉定時退庁日等の実施

毎週水曜日の「ノー残業デー」の周知徹底を図るとともに、管理職員による定時退庁の率先垂範を行います。また、平成27年11月から実施している、毎月第3水曜日の完全ノー残業デーについて、実施を継続します。

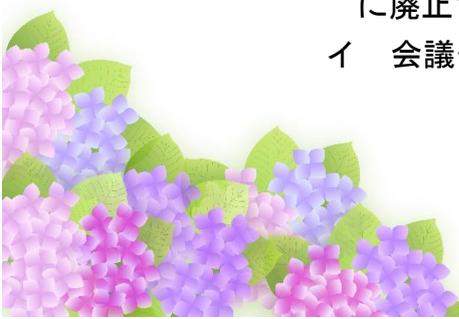
② 小学校就学前の子どものいる職員に対する深夜勤務及び超過勤務制限の制度周知

小学校就学前の子どもの育てる職員に対して、職業生活・家庭生活の両立を支援するため、深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について、全職員に周知するとともに、管理職員への指導を図ります。

③ 事務の合理化の推進

ア 新たに事業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上実施するとともに、既存の事業等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止していきます。

イ 会議や打合せを実施する場合には、会議資料の事前配付を行うとと



もに、必要に応じて電子メール、電子会議等を活用することにより、短時間で効率よく実施します。

(2) 勤務時間管理の徹底

定時退庁ができない職員が多い所属を人事担当課が把握し、管理職員へ指導を図ります。

(3) 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 超過勤務が1月につき45時間、1年につき360時間を超えないことを目標とし、その目標を周知します。
- ② 人事担当課は、各所属の超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握した上で、その内容を管理職員に報告し、適正な人事配置を行うとともに、管理職員に対し超過勤務を認識させます。
- ③ 超過勤務を慢性化させないため、日頃からスケジュール管理を行い、計画的に仕事を進められるよう、チェックシートの活用などにより、意識改革を促します。

人員配置の適正化

(1) 人員配置と担当業務の弾力的運用

特定の所属や職員に業務が集中しないように、職員の配置や業務の分担を弾力的に運用するよう管理職員へ指導します。また、平成28年度から、管理職員に対し、労働時間の適正管理等に係る研修を実施します。

(2) 育児休業を取得した職員に代わり勤務する任期付職員について、弾力的な配置方法を検討し、人員配置の適正化を図ります。

男性職員の家庭参加

(1) 平成28年度から、男性職員に対し、配偶者の出産に伴う休暇、子の看護・養育に係る休暇、介護休暇等について、ガイドブックを作成し周知を徹底するとともに、積極的に取得するよう指導を図ります。

(2) 家事、育児、介護等の多様な経験が、職務における視野を広げ、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成に繋がることを、男性職員に周知し、男



性自身にも重要な機会であるという職場風土を形成します。

休暇取得の推進

平成28年度から、毎年度、全職員に対して、病気休暇（生理日の就業が著しく困難な場合等）、配偶者の出産に伴う休暇、子の看護・養育に係る休暇、介護休暇制度等の各種休暇制度について周知し、制度の理解を促進します。また、各種休暇の周知方法について、ハンドブックを作成するなど、その方法を見直します。

