

養父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 3 月 31 日
養 父 市 長
養 父 市 議 会 議 長
養父市教育委員会

養父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、養父市長、養父市議会議員、養父市教育委員会が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、企画総務部総務財政課が主管となり、養父市議会事務局、教育委員会との連携のもと、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・評価等について協議を行うこととしている。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び目標を達成するための取組等

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、養父市長部局、養父市議会事務局、養父市教育委員会において、それぞれの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、次のとおり目標を設定し、その達成に向けた取組を実施する。

なお、この目標は、養父市長部局、養父市議会事務局、養父市教育委員会において、それぞれの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結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 女性職員のキャリアアップ支援

目標：平成 32 年度までに、監督職以上に占める女性割合を平成 26 年度実績(22%)から 8%引き上げ 30%以上にし、その内管理職に占める割合を 15%以上にする。

取組：昇任試験受験資格のある女性職員に対し、受験の妨げとなる要因を分析し、

受験意欲を高める。

人材育成を目的に、人事・財政・企画等、多様なポストに女性職員を積極的に配置する。

(2) 年次休暇取得及び介護、看護等特別休暇取得の推進

目標：平成 32 年度までに、職員の年次休暇の平均取得日数を、平成 26 年度の実績（8.0 日）から 10 日以上にする。

取組：管理職員は各職員の年次休暇の取得状況を把握し、取得できていない職員に対しては原因究明を図るとともに、問題がある場合は早期解決に努める。

子ども行事に合わせた年次休暇取得の推進に努める。また、子どもの看護、介護休暇等特別休暇取得の啓発に努める。

(3) 子育てしやすい環境の整備

目標：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、平成 26 年度の実績（0%）から 10%以上にする。

取組：子育てに関する各種休暇、休業制度などについて全職員に対し職員向け掲示板などにより周知する。

職員向けガイドを作成する。

管理職は、子育てに関する各種休暇、休業制度を取得する職員が不利益を被ることがないように努める。