

薩摩川内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
薩摩川内市長
薩摩川内市教育委員会
薩摩川内市議会議長
薩摩川内市選挙管理委員会
薩摩川内市代表監査委員
薩摩川内市農業委員会
薩摩川内市消防局長
薩摩川内市水道事業管理者

薩摩川内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、薩摩川内市長、薩摩川内市教育委員会、薩摩川内市議会議長、薩摩川内市選挙管理委員会、薩摩川内市代表監査委員、薩摩川内市農業委員会、薩摩川内市消防局長、薩摩川内市水道事業管理者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ワーキンググループ会議及び薩摩川内市特定事業主行動計画推進委員会を設置し、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、取組及び実施時期

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、市長事務部局、教育委員会事務部局、議会事務部局、選挙管理委員会事務部局、監査委員事務部局、農業委員会事務部局、消防局、水道局において、それぞれ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する。

(1) 採用における課題に向けた取組

ア 平成 32 年度までに、各年度において採用者の女性割合を 30%以上にする

<取組内容>

(ア) 女性受験者を増やすことで各次採用試験の女性合格者の底上げを図る。

イ 採用試験において、平成 32 年度までに受験者総数に占める女性の受験者数の割合を 30%以上にする

<取組内容>

(ア) 女子大学等での女性を対象とした広報、採用説明会の実施。

(イ) 採用説明会等に女性職員を積極的に派遣し、個別相談コーナーの設置やパネルディスカッションなどにより、女性の視点から見た業務のやりがい等をわかりやすく説明する。

(ウ) 採用パンフレット、ホームページ等に仕事と子育てに励む女性職員の声や子育て支援制度の紹介などを掲載する等、女性が働きやすい職場であることを積極的に広報する。

ウ 消防庁目標の数値を考慮し、消防吏員に占める女性消防吏員の割合を増やす

<取組内容>

(ア) 女性消防吏員の受験者及び採用者を増やすため、より多くの学校を対象とした広報活動を積極的に行う。

(イ) 具体的な業務内容や勤務条件等を含め、仕事の魅力について積極的にPRする。

(ウ) 女性消防吏員の増加に向けた施設整備を推進し、女性用の被服・装備品の積極的な導入に努める。

(2) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用における課題に向けた取組

ア 平成 32 年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を増やす

<取組内容>

(ア) グループ長・課長代理・課長の各役職段階における女性職員の人数を増やすなど、人材確保を念頭に置いた登用を行う。

(イ) 国県、民間企業、他団体等への女性職員の出向機会を積極的に確保。

(ウ) 管理職に必要なマネジメント能力の付与のための研修、仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修等を行うことによる女性職員のキャリア形成の支援を行う。

イ 平成 32 年度までに、職員のスキルアップに資する研修に占める女性受講割合を 30%以上にする

<取組内容>

(ア) 女性職員の積極的な受講を後押しする。

《参考》以下、「次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画」と目標を一にするもの

(3) 継続就業及び仕事と家庭の両立における課題に向けた取組

ア 育児休業の取得率を平成 31 年度までに、男性 5%、女性 100%を目指す

<取組内容>

【所属長】

- (ア) 育児休業等に対する職場の意識改革を進め、取得しやすい雰囲気醸成に努める。
- (イ) 総務課と協議し代替職員の確保に努める。

【所属職員】

- (ウ) 同僚が出産育児の休暇を取得しやすいような雰囲気醸成に努め、協力する。

【総務課】

- (エ) 育児休業等の制度、休業期間中の経済的な支援措置について積極的に周知をする。
- (オ) 育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、職員に情報提供等を行うとともに、職場復帰に際して支援を行う。
- (カ) 育児休業等を取得した職員の代替要員の配置を行う。

イ 男性職員の妻が出産する場合の特別休暇の取得率を平成 31 年度までに 100%を目指す

<取組内容>

【親となる職員】

- (ア) 職員は子どもが生まれることが分かったら、出来るだけ早く所属長へ報告する。
- (イ) 休暇等の制度を確認し、分からないところがあったら総務課に相談する。
- (ウ) 育児休業等を積極的に取得するように努める。

【所属長】

- (エ) 妻が出産した男性職員がいた場合、積極的に育児休業の取得を促進する。
- (オ) 育児休業を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行う。

【所属職員】

- (カ) 同僚が休暇取得をしやすいよう、皆で協力して職場を支えていく意識を持つ。

【総務課】

- (キ) 親となる職員に対し、制度等のアドバイスを行う。
- (ク) 男性職員に育児休暇等を取得するように促す。

(4) 長時間勤務関係における課題に向けた取組

ア 年間超過時間数について平成 31 年度までに、年間一人当たり 360 時間以上の職員 0 人達成を目指す

〈取組内容〉

【所属長】

- (ア) 超過勤務縮減を実現するために課内調整を行う。
- (イ) 超過勤務縮減に向けた課内の意識向上の醸成を行う。
- (ウ) 超過勤務が過大となる職員の状況把握、状況改善に努める。

【所属職員】

- (エ) 超過勤務を縮減する意識を高める。
- (オ) 超過勤務を縮減するために、今までとは違う取組を積極的に試行する。

【総務課】

- (カ) 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知。
- (キ) 一斉定時退庁日等の着実な実施を目指す。
- (ク) 事務の簡素合理化の推進を図る。
- (ケ) 超過勤務縮減のための意識啓発等の取組を行う。
- (コ) 勤務時間管理の徹底等を図る。

イ 年次有給休暇の取得日数を平成 31 年度までに 16 日以上を目指す

〈取組内容〉

【所属長】

- (ア) 年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行う。
- (イ) 育児に関連した行事への参加など年次休暇を積極的に取得させるよう努める。

【所属職員】

- (ウ) 年次休暇を取得する意識を高める。
- (エ) 年次休暇の計画的な取得を図り、所属職員が相互にサポートすることに努める。

【総務課】

- (オ) 年次休暇の取得の促進に向けた取組を行う。
- (カ) 連続休暇等の取得の促進を行う。
- (キ) 子どもの看護のための特別休暇の取得を促進する。