

瑞穂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

瑞穂市役所

平成28年3月

瑞穂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
瑞穂市長
瑞穂市議会議長
瑞穂市選挙管理委員会
瑞穂市代表監査委員
瑞穂市農業委員会
瑞穂市教育委員会

瑞穂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、瑞穂市長、瑞穂市議会議長、瑞穂市選挙管理委員会、瑞穂市代表監査委員、瑞穂市農業委員会、瑞穂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32年3月31日までの4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

瑞穂市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、企画部秘書広報課を推進事務局とし、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り組み

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、瑞穂市長部局、瑞穂市議会事務局、瑞穂市選挙管理委員会事務局、瑞穂市監査委員事務局、瑞穂市農業委員会事務局、瑞穂市教育委員会事務局において、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する。また、目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この目標は、瑞穂市長部局、瑞穂市議会事務局、瑞穂市選挙管理委員会事務局、瑞穂市監査委員事務局、瑞穂市農業委員会事務局、瑞穂市教育委員会事務局において、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。

【目標1】平成31年度までに、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（9.4%）より10.6ポイント引き上げ、20.0%以上にする。

<取組内容>

（1）女性職員の意識を高める研修や制度の充実

担当部局は、女性職員の管理職登用を進めるために、女性職員自身の意識改革、また企画・管理能力等を高める研修を実施する。

（2）女性職員の登用拡大・育成支援等の実施

- ①女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。
- ②出産・子育てなど個々の女性職員の事情に応じて、個別に育成方針を立てるなど、柔軟な人事プランを作成する。
- ③課長補佐、総括課長補佐、課長、部長等の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。

【目標2】平成31年度までに、育児休業等の取得者・率を、男性1人以上、女性100%とする。

<取組内容>

（1）育児休業及び部分休業制度等の周知

- ①担当部局は、育児休業等及び経済的な支援等に関して各部署に通知し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。
- ②担当部局は、育児休業の取得手続や経済的な支援等について、必要に応じて情報提供を行うとともに、妊娠を申し出た職員に対して個別に説明を行う。

（2）育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ①所属長は、育児休業及び部分休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行う。
- ②部課長会議等の場において、担当部局から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。

（3）育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ①所属長は、育児休業中の職員に対して適宜に連絡をとることで疎外感や不安感を軽減し、職場とのつながりに配慮する。また、復帰前には最近の業務等の状況を知らせ、復帰し

やすい環境づくりを行う。

②担当部局は、育児休業中の職員の職場復帰などの相談に応じる。

③復帰時における慣熟研修等を実施する。

(4) その他

所属長は、早出・遅出勤務制度を活用し、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。