

特定事業主行動計画（女性活躍推進法）に基づく取組の実施状況

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第15条第6項に基づく取組の実施状況を、下記のとおり公表します。

1. 数値目標の達成状況

(1) 管理的地位にある職員に占める女性割合

【目標】

平成31年度までに、平成26年度より約3%引き上げ、10%以上にする。

【実績】

年度	割合
平成26年4月1日 (計画初期値)	7.1%
平成27年4月1日	8.6%
平成28年4月1日	10.4%

(2) 男性職員の育児休業取得人数

【目標】

平成31年度までに、男性職員の育児休業取得人数をいずれの年度も1人以上とする。

【実績】

年度	人数
平成26年度 (計画初期値)	1人
平成27年度	1人

2. 取組内容

(1) 男性職員の育児休業取得の推進

- ① 平成28年度から、ワーク・ライフ・バランスの推進に資するよう、効率的な業務運営や良好な職場づくりとともに、時差出勤制度の浸透を図る。
⇒ ワーク・ライフ・バランス推進を目的とした、「ゆう活」を勧奨する通知において、時差出勤制度の積極的な活用を勧奨している。
- ② 平成28年度から、男性職員の育児参画を進めるため、支援制度の創設など、組織として支援する。
⇒ 市職員福利厚生会が主体となって、育児休業を取得した男性職員に給付金を支給する「男性会員育児休業取得促進事業」を導入した。
- ③ 平成28年度から、配偶者の出産を控えたすべての職員に、育児休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇等の利用促進に努める。
⇒ 初めて育児を経験する職員、現在育児に携わっている職員、その上司・同僚及び服務担当課が連携を図り、職場復帰しやすい環境、育児と仕事の両立を支援するため、庁内LANに「両立支援マニュアル」を掲載し、周知を図った。
- ④ 平成28年度から、男性職員の育児休業取得の促進を図るため、各職場や所属長から理解を得られるよう、必要な支援を行う。
⇒ 各職員が提出する自己申告シートに、配偶者の出産予定等を記載してもらい、所属長や服務担当課が、職務への配慮・支援を行うこととした。

(2) 管理的地位への女性職員の登用

- ① 平成28年度から、女性職員を対象として、外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）機会を拡大する。
⇒ 自治大学校、青森県自治研修所等の外部研修へ派遣した。
- ② 平成28年度から、係長級、課長補佐級、管理職員の各役職段階において人材プールの確保に努めながら、人材育成を行う。
⇒ 将来の管理職候補を育成するため、係長級、課長補佐級への昇任者を増加させた。
- ③ 平成28年度から、仕事と子育てに励む女性職員の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることを市の職員採用パンフレット等により周知する。
⇒ 職員採用パンフレットに育児休業を取得した男性職員のインタビューを掲載した。