

**女性活躍推進法に基づく
串間市特定事業主行動計画**

平成28年3月

串間市



串間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

串間市長

串間市議会議長

串間市選挙管理委員会

串間市代表監査委員

串間市消防長

串間市農業委員会

串間市教育委員会

串間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、串間市長、串間市議会議長、串間市選挙管理委員会、串間市代表監査委員、串間市消防長、串間市農業委員会、串間市教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

また、次世代育成支援対策法第19条に基づく「串間市特定事業主行動計画」と一体的に策定します。

I. 計画期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間です。

II. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

- (1) 組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、串間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います。
- (2) 女性職員の活躍の推進対策に関する管理職や職員に対する研修会・講習会等を実施します。
- (3) 女性職員の活躍の推進対策を効果的に推進するため、啓発資料の作成・配布、庁内LAN等による情報提供を実施します。
- (4) 職業生活と家庭生活の両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行います。

- (5) 本計画の実施状況については、毎年度その実績を公表するとともに、職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。
- (6) 職業生活と家庭生活の両立を目指し、各所属において、着実な取組が実施されるよう、管理職員が、本計画を積極的に推進するものとします。

Ⅲ. 女性職員の活躍の推進に向けた目標及び達成するための取組及び実施時期

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、市長部局、市議会事務局、市選挙管理委員会、市監査事務局、市消防本部、市農業委員会、市教育委員会において、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いました。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するために、次のとおり目標を設定し、目標達成に向け、取組を実施します。

なお、この目標及び取組は、市長部局、市議会事務局、市選挙管理委員会、市監査事務局、市消防本部、市農業委員会、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ます。

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 女性職員の活躍推進に向けた取組

ア 女性職員を対象とした取組

- ① 意欲と能力を備える女性職員が活躍できる場をさらに広げるため、職域拡大等による多様な職務機会の確保に取り組みます。
- ② 能力開発研修への積極的参加を促す等女性リーダーのキャリアアップを支援します。
- ② 育児休業中の職員が円滑に職場復帰できる環境を整備し、女性職員のキャリア形成を支援します。
- ③ 女性職員のネットワークを構築します。
- ④ 女性職員を対象とした相談窓口（ヘルプデスク）等を設置します。

イ 管理職員を対象とした取組

- ① 研修や庁内会議等を通じて、女性職員の活躍推進や職業生活と家庭生活の両立推進に向けた意識啓発等に取り組めます。

【目標】

このような取組を通じて、女性の管理職員比率の増加に努めます。

(2) 超過勤務の縮減

恒常的な長時間勤務は、職員の健康だけではなく、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を図る上でも、悪影響を及ぼすことが考えられます。このような観点から、超過勤務の縮減に取り組みます。

ア 事務の簡素合理化の推進

- ① 業務執行計画の策定と時間外勤務に係る事前命令の徹底により、時間外勤務の縮減とその適正な管理を行います。
- ② 必要性が低下した事務処理の廃止、資料や挨拶文等の簡素化、会議等の時間短縮などの事務処理の見直しを推進します。
- ③ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

イ 育児を行う職員の深夜勤務及び超過勤務制限の制度周知

育児を行う職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する次の制度について、一層の周知徹底を図ります。

- ① 3歳までの子を養育する職員が請求した場合、超過勤務を免除されること。
- ② 小学校の始期に達するまでの子を養育する職員が請求した場合、深夜勤務及び超過勤務が制限されること。

ウ ノー残業デー等の実施

- ① ノー残業デーにおいて、掲示板等により意識の高揚を図るとともに、管理職員が率先して定時退庁を行います。
- ② 管理職員の指導により定時退庁の実施徹底を図ります。
- ③ 定時退庁ができない職員が多い所属に対して、指導の徹底を図ります。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 所属毎の超過勤務の状況を把握し、超過勤務の多い所属には注意喚起を行います。
- ② 特定の担当または職員に時間外勤務が偏っている場合は、業務分担見直しを柔軟に行います。
- ③ 超過勤務が常態化している職員については、業務負担の軽減だけでなく、管理職員が個別面談を行い、必要な対策を講じます。
- ④ 月残業時間が60時間を超える職員は、衛生管理者が面談を行い、希望に応じて産業医の面談を実施します。

【目標】

このような取組を通じて、職員の超過勤務時間の短縮について努めます。

(3) 休暇の取得の促進

育児の課程において、子どもとふれあう時間を大切にすることは重要なことです。このような観点から、育児休業や産前産後の期間における特別休暇のみならず、積極的な年次休暇の取得の促進に取り組みます。

ア 年次休暇取得の促進

- ① 定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。
- ② 管理職員に対して、職員の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させます。
- ③ 年次休暇の取得状況の確認を行い、取得率が低い所属については、注意喚起を行います。
- ④ 10月の年次有給休暇取得促進期間に、取得促進の周知を図ります。

イ 連続休暇等の取得の促進

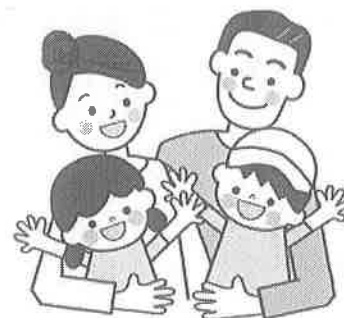
- ① 7月から9月の期間に、夏季休暇（3日間）と連続して、年休（3日間）及び年次休暇を併せて活用することにより、長期休暇の取得促進を図ります。
- ② 子どもの学校行事、春・夏休み等における年次休暇等の取得促進を図ります。
- ③ ゴールデン・ウィーク等の連休期間やお盆期間における公式会議の自粛を行います。

【目標】

このような取組を通じて、職員1人当たりの年次休暇の取得目標を14日とします。（目標達成年度：平成32年度）

ウ 未就学児の看護等を行う職員のための特別休暇の取得の促進

- ① 未就学児の看護休暇（5日）の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる職場の雰囲気づくりを行います。



(4) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について知識の徹底を図ります。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。
- ④ 妊娠中の職員に対する超過勤務の命令については、本人の体調等に十分配慮するものとします。

(5) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ① 子どもの出生時に、男性職員の配偶者出産休暇（2日間）、育児休業及び年次休暇等の取得を促進します。

(6) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 職員から妊娠（配偶者の妊娠を含む。）の報告があった場合には、育児休業等の制度や手続きについて周知を徹底します。
- ② 育児休業に伴う代替は、臨時職員を確保します。

【目標】

このような取組を通じて、育児休業等の取得率を次のようにします。

○育児休業（目標達成年度：平成32年度）

男性 13%

女性 100%

○男性の配偶者出産休暇 100%（目標達成年度：平成32年度）

(7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

- ① 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正について、管理職員への研修等を通じた意識啓発を行うとともに、管理職員による相談、情報提供を行います。
- ② 各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行います。
- ③ セクシャルハラスメント防止のため、研修を通じた意識啓発を行います。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てユニバーサルデザインの推進

- ① 子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベットの設置等を適切に行います。
- ② 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのユニバーサルデザインの取組を推進します。

- (2) 子どもとふれあう機会の充実
 - ① 「子ども市役所見学デー」など、子どもが職員の働いているところ実際に見ることができる機会の確保に努めます。
 - ② 互助会のレクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できる計画をします。
- (3) インターンシップの受入促進
 - ① 中学生、高校生、大学生等のインターンシップ（職場体験研修）を積極的に受入れます。
- (4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上
 - ① 市民に対する施策として実施される講座・講演会等の子育て支援策について、職員も活用できるよう情報提供に努めます。
- (5) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進
 - ① 職員がやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、多様な生き方が選択・実現できる社会づくりのため、「仕事と生活の調和」の理念を啓発・周知します。



