

**女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画**

**平成 31 年 4 月改訂
岐 阜 市**

岐阜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29日 決裁
平成31年3月27日 決裁
市長、教育長、市議会議長
選挙管理委員会、代表監査委員
公平委員会、消防長、農業委員会
水道事業及び下水道事業管理者
病院事業管理者

岐阜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、市長、教育委員会、市議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、公平委員会、消防長、農業委員会、水道事業及び下水道事業管理者、病院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数値目標及び取組

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、市長部局、教育委員会事務局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会、消防本部、農業委員会事務局、上下水道事業部、市民病院において、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、数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この目標は、市長部局、教育委員会事務局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会、消防本部、農業委員会事務局、上下水道事業部、市民病院において、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：平成 32 年度までに、事務職の採用者の女性割合を、平成 26 年度の実績（31.4%）より 19%引き上げ、50%にする。技術職（土木等）の女性採用者を毎年 1 人以上にする。また、消防職については、平成 32 年度までに 10 人採用する。

<取組内容>

- ・仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをパンフレット、ホームページ等で広報する。
- ・平成 28 年度より、本市独自で就職ガイダンス等を実施することで、受験者の増加を図る。また、女性職員が女性の立場から仕事内容等を説明することで、女性受験者の増加を図る。

目標：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、平成 27 年度の実績（13.4%）より 7%以上引き上げ、20%以上にする。

<取組内容>

- ・多様な行政課題に着実に取り組むべく、従来にも増して高い意欲と能力を有する人材を起用することが求められており、人材の発掘と積極的起用のため、課長等への昇任試験を実施し、女性管理職の起用を図る。

目標：平成 32 年度までに、制度が利用可能な男性職員の産前産後補助休暇（5 日間）及び出産補助休暇（2 日間）の取得率を 100%にする。

<取組内容>

- ・ 出産補助休暇、産前産後補助休暇、育児休業、部分休業等の各種制度を理解しやすいようにまとめた『「仕事」と「子育て」ハンドブック』を製本化し、職員への周知徹底を図る。
- ・ 『仕事と子育て充実支援プログラム推進ハンドブック（管理職用）』、『男性職員のための育児参加スケジュール』を適宜改正し、庁内イントラに掲載することにより職員への周知徹底を図る。
- ・ 出産・子育て制度に関する説明会を実施し、職員の周知・理解に努める。

目標：平成 32 年度までに、育児休業の取得率を男性職員は 13%以上、女性職員は 100%にする。

<取組内容>

- ・ 育児休業中の代替職員の配置を行い、職場の負担を最小限に留めるよう努め、男性職員でも取得しやすい環境をつくる。
- ・ 実際に制度を利用した職員の体験談をアナウンスすること等により、男性職員の育児休業の利用を促す。

**目標：平成 32 年度までに、職員の年次有給休暇の平均取得日数を、
平成 26 年度の実績（8.5 日）より 6 割以上引き上げ、14 日以上にする。**

<取組内容>

- ・年次有給休暇に対する職場の意識改革を進め、年次有給休暇を取得しやすい風土や意識を醸成し、最低でも年間 5 日はすべての職員が休暇を取得するように義務付けをします。
- ・所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得を指導します。
- ・以下の年次有給休暇の取得を奨励するとともに、これらの日にはできるだけ会議等を開催しないよう努め、連続した年次有給休暇の取得促進を図りましょう。
 - ① 月曜日や金曜日と土日を組み合わせた年次有給休暇の取得
 - ② 国民の祝日や特別休暇等（ゴールデンウィーク、子どもの夏休み）と組み合わせた年次有給休暇の取得
 - ③ 入学式、卒業式、授業参観、学芸会、運動会、PTA 活動等子どもに関する行事や地域活動、ボランティアに参加するための年次有給休暇の取得
 - ④ 職員や家族の誕生日、結婚記念日等のための年次有給休暇の取得
- ・取得状況を把握し、年間 5 日の年次有給休暇を取得できていない職場には、ヒアリングを行った上で注意喚起を行う。
- ・具体的な取り組みにより、年休取得の促進を行った管理職・係長について、業績考課上で加算を行うワーク・ライフ・バランス特別加算を新設し、業務の削減・効率化、課内の業務配分の見直し等の推進を図る。

目標：平成 32 年度までに、年間 360 時間を超えて超過勤務を行う職員の割合を、平成 26 年度の実績 9.8%から 5%以下にする。

<取組内容>

- ・毎週水曜日をノー残業デーに設定し、グループウェア掲示版を活用した注意喚起や退庁を促すアナウンスを庁内放送する。
- ・毎月「8」のつく日を「早く家庭に帰る日」、「19日」を「育児の日」として、定時退庁を促す。
- ・定時退庁ができない職員が多い部署を定期的に把握し、所属長への指導の徹底を図る。
- ・小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について、周知徹底を図る。
- ・3歳未満の子どものを養育する職員の時間外勤務の免除に関する制度を整備し、周知徹底を図る。
- ・具体的な取り組みにより、職員の時間外勤務の縮減を行った管理職・係長について、業績考課上で加算を行うワーク・ライフ・バランス特別加算を新設し、業務の削減・効率化、課内の業務配分の見直し等の推進を図る。