

室戸市女性活躍推進・次世代育成支援特定事業主行動計画

平成31年3月31日

室 戸 市 長
室 戸 市 消 防 長
室 戸 市 議 会 議 長
室 戸 市 選 挙 管 理 委 員 会
室 戸 市 教 育 委 員 会
室 戸 市 農 業 委 員 会
室 戸 市 代 表 監 査 委 員

1. 計画の趣旨

この計画は、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「女性活躍推進法」という。）第15条に基づく特定事業主行動計画及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代推進法」という。）第19条に基づく特定事業主行動計画について、両計画を一体的に策定した特定事業主行動計画である。

2. 計画の期間

この計画は、平成31年4月1日から平成34年3月31日までの3年間とする。

3. 計画の見直し

この計画期間の各年度の実施状況を翌年度において分析及び評価を行い、必要に応じて、計画の見直しを行います。

4. 現状及び課題

(1) これまでの女性活躍推進法第15条に基づく数値目標に対する実施状況

①管理職員数に占める女性割合の引き上げを図る。

【数値目標】 9.5%から計画期間中に20%以上に引き上げる。

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
男	19人	17人	17人
女	2人	4人	4人
女性割合	9.5%	19%	19%

平成29年度より新たに2名を女性管理職として登用したことにより、当初の女性割合9.5%から19%まで引き上げることができたが、当初予定していた管理職のポスト数の変更等により目標の20%には至らなかった。

しかし、これまで女性職員が配置されていなかったポストにも、職員の適性等を踏まえ積極的な配置を行うことができた。

引き続き、男女問わず全ての職員が最大限能力を発揮できるよう適材適所の人事配置を基本としながら、意欲のある女性職員の積極的な登用を行うと共に、今後の女性の管理職への登用を見据え、班長級・課長補佐級等の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置き、それと共に各種研修等により人材育成が必要である。

②男性の育児休業取得の推進を図る。

【数値目標】 育児休業取得率0%から計画期間中に10%以上に引き上げる。

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
育児休業対象者数 (男性)	7名	10名	7名
取得者数(男性)	0人	0人	1人
取得率	0%	0%	14.3%

平成29年度中に対象となった職員が、平成30年4月に室戸市で初めてとなる男性の育児休業取得に至り、目標であった取得率10%を達成することができたが、その後の取得者の増加にはつながっていない現状がある。

引き続き、育児休業についての給与等に関する情報提供をすることにより、男性が育児休業を取得しやすい環境整備が必要である。

③ハラスメントの防止に関する要綱の整備を行う。

【数値目標】 平成28年度中に「室戸市職員のハラスメントの防止に関する要綱」の整備を行う。

平成28年4月1日に「室戸市職員のハラスメント防止等に関する規程」を整備し、相談窓口の周知も図り、ハラスメントも踏まえた研修も実施しているところである。

引き続き、様々なハラスメントに対する正しい知識を持ち、だれもが働きやすい職場環境を整備していく必要がある。

(2) その他の現状及び課題

①子どもの出生時における父親の休暇取得

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
対象者数	7人	10人	7人
妻の出産休暇 取得者数	3人	4人	7人
妻の出産休暇 取得率	42.9%	40%	100%
育児参加休暇 取得者数	0人	0人	0人
育児参加休暇 取得者率	0%	0%	0%

出産休暇については、年々取得者は増加傾向にあるが、育児参加休暇については、まだ取得実績がない状況である。育児参加休暇について、知らない職員も多くいることが考えられるため、職員に周知を図ると共に、積極的な育児参加及び、休暇を取得しやすい環境の整備が必要である。

②時間外勤務の縮減

	平成28年度	平成29年度
一人あたり時間外勤務 時間数(月)	11.6時間	10.9時間

時間外勤務の状況については、若干微減傾向ではあるものの、人事異動や人員の状況、新規事業、災害対応等によりその年により増減は見られる。

時間外勤務が月50時間を超える職員については、所属長からの報告書の提出を義務付け、改善に向けて取り組みを行っているところであるが、所属や担当業務により時間外勤務の状況には差異があり、職員全体の時間外削減に向けた具体的な取り組みが必要である。

③年次休暇等の取得の促進

	平成28年	平成29年	平成30年
年次有給休暇 平均取得日数 (年)	11.4日	11.6日	11.7日

年次有給休暇の取得に関しては、年々微増傾向にはあるが、年間5日に満たない取得日数の職員もいるため、全職員が取得しやすい環境を整備するとともに、計画的な休暇取得の促進が必要である。

4. 次期計画期間における数値目標

(1) 管理職員数に占める女性割合の引き上げを図る。

【数値目標】 計画期間中に20%に引き上げる。

これまでの現状や課題を踏まえ、引き続き、男女問わず全ての職員が最大限能力を発揮できるよう適材適所の人事配置を基本としながら、意欲のある女性職員の積極的な登用を行うと共に、今後の女性の管理職への登用を見据え、班長級・課長補佐級等の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置き、それと共に各種研修等により人材育成を行い、計画期間中に20%が達成できるようにする。

(2) 男性の育児休業取得の推進を図る。

【数値目標】 計画期間中に10%以上を継続する。

男性の育児休業についての理解や周知が行き届いていない現状も踏まえ、引き続き、短期間の取得が可能であるなどの給与面での保障に関し、積極的に情報提供することにより、男性が育児休業を取得しやすい環境を整備し、継続して10%以上の職員が取得できるようにする。

(3) ハラスメントに対する意識を向上させる。

【数値目標】 毎年ハラスメント研修を実施する。

様々な分野のハラスメントに対する正しい知識を持ち、だれもが働きやすい職場環境を整備していくために、毎年ハラスメント研修を実施し、意識付けを行う。

(4) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得促進

【数値目標】 計画期間中に、配偶者出産休暇の取得率を100%、育児参加休暇の取得率を30%以上に引き上げる。

育児参加休暇がこれまで取得されていない現状を踏まえ、配偶者の出産を控えている職員に休暇制度について事前に周知し、取得促進を図ると共に、庁内全体にも出産休暇、育児参加休暇、子の看護休暇等についての周知を図り、職場全体で育児参加及び休暇の取得しやすい環境を支援する。