

館山市役所
働きやすい職場づくりのための
行動計画

～女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画～

～次世代育成特定事業主行動計画～

平成28年3月

館山市長

館山市議会議長

館山市選挙管理委員会

館山市代表監査委員

館山市農業委員会

館山市教育委員会

はじめに

本計画は、『「住みやすいまちづくり」は「働きやすい職場づくり」から』という観点から、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。）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、「次世代法」という。）に基づき、館山市長、館山市議会議長、館山市選挙管理委員会、館山市代表監査委員、館山市農業委員会及び館山市教育委員会が策定する**特定事業主行動計画**です。

なお、本計画中、「Ⅰ. 女性職員のさらなる活躍を推進するための計画」は、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画であり、「Ⅱ. 職場ぐるみで子育てを支援するための計画」は、次世代法に基づく特定事業主行動計画です。



I. 女性職員のさらなる活躍を推進するための計画

～女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画～

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年間とします。

2. 女性職員の活躍推進に向けた体制整備等

館山市役所では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務部総務課において、本計画の策定・見直し、本計画に基づく取組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うこととします。

また、必要に応じ、女性職員懇談会の開催、その他多様な職員の意見等を反映するための取組みをおこないます。

あわせて、女性職員の活躍推進に係る相談窓口を総務部総務課に設置し、職員が相談しやすい環境をつくります。

3. 女性職員の活躍推進に向けた数値目標・目標達成のための取組み

女性活躍推進法第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。)第2条に基づき、女性職員の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。その結果を受け、女性職員の活躍推進に向け、次のとおり数値目標を設定します。

なお、市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、農業委員会事務局及び教育委員会事務局の各部局の職員の人事について一体的に運用しているため、状況把握・分析、数値目標の設定は一体として行っています。

○女性職員の積極的登用 ～女性のさらなる活躍で職場を活性化～

性別に関わらず、職員一人ひとりが生き活きと仕事をするのが、「住みやすいまちづくり」への第一歩です。

職員一人ひとりの個性と能力が十分に発揮され、生き活きとかがやける環境をつくるためには、多様な方策が考えられますが、その一つとして女性職員の積極的な登用を進めます。

【目 標】

平成32年度までに、管理・監督職に占める女性職員の割合を3割(30%)以上にします。

[現状(平成27年4月1日現在) 22.2% (40人)]

※ 本計画における「管理・監督職」とは、係長級以上の者を指します。

【取組み内容】

- ◆ 管理・監督職として求められる役割・能力を再確認し明示することにより、女性職員でも管理・監督職を目指しやすい環境をつくる。
- ◆ 採用時より、管理・管理職への登用を前提とした人材育成・人事管理を行う。
- ◆ 積極的登用と併せて、職員個々の経験・知識を活かした働きかたについても配慮する。
- ◆ 女性職員のライフプラン・キャリアプランの形成に役立つ研修・講座等の企画・研修機関への派遣などを行う。
- ◆ 非常勤職員についても、必要な業務研修を実施し能力向上を図る。

○その他の取組み ～職場ぐるみで個々の活躍を支援～

- 子育てや介護等により時間的制約を有する職員の働き方に配慮します。

【取組み内容】

- ◆ これまでの時間外勤務の縮減の取組みを継続し、ワークライフバランスの確保に努める。特に管理職においては、職場全体の事務執行状況・職員の勤務状況等の把握し、率先して事務効率化を図る等、職場風土の改善に努める。
 - ・「パワーセービング DAY」・「リフレッシュ DAY」における定時退庁の徹底
 - ・内部事務（資料作成・会議等）の見直し 等
 - ◆ 各種休業・休暇制度を利用しやすい環境をつくる。
 - ・各制度の周知（マニュアルの作成）
 - ・休業・休暇中及び復帰後の職員をフォローする仕組み
- ※「Ⅱ．職場ぐるみで子育てを支援するための計画」にも取組みを掲載。

- 女性職員の視点から、職場環境を考えます。

【取組み内容】

- ◆ アンケートや女性職員懇談会などを実施する。
- ◆ 休憩・休息スペースを整備する。
- ◆ ハラスメント対策を強化する。

- 働きやすい職場・人間関係の構築のため、職員相互のコミュニケーション機会の創出を進めます。

【取組み内容】

- ◆ 女性職員懇談会などを実施する。
- ◆ 職員相互が気軽に交流できる打合せスペース等を整備する。

Ⅱ. 職場ぐるみで子育てを支援するための計画

～次世代育成特定事業主行動計画～

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年間とします。

2. 職場ぐるみの子育て支援の体制整備等

次代の社会を担う子ども達が健やかに生まれ、かつ、育てられる環境の整備に社会を挙げて取り組んでいくために平成15年に次世代法が制定されました。

館山市役所においては、『職員みんなでスマイル子育て』のスローガンの下、職場ぐるみの子育て支援のため、総務部総務課において、本計画の策定・見直し、本計画に基づく取組みの実施状況の点検・評価等を行うこととします。

また、子育てと仕事の両立支援についての相談窓口を総務部総務課に設置し、職員が相談しやすい環境をつくります。

3. 具体的な取組

○ 職場における『子育てと仕事の両立』に関する意識改革

- ◆ それぞれの職場において、管理・監督職とそれ以外の職員（以下、「職員」という。）が協力し、子育て中の職員が安心して子育てと仕事の両立ができる雰囲気づくりに努める。
- ◆ 管理・監督職は、日頃から職員とのコミュニケーションを図り、特別休暇や育児休業等各種制度の利用について職員が気兼ねなく相談できる環境づくりに努める。
- ◆ 男性職員においても、子育てに参加し、『子育てと仕事の両立』ができるよう、職場意識の改善や制度の周知等、環境支援に努める。

- ◆ 職員は、自分又は配偶者の妊娠がわかったら、諸制度活用のため、業務上の配慮のためにも、できるだけ速やかに、職場に伝えるよう努めることとする（状況に応じ、総務課への報告でも可）。

○ 時間外勤務の削減

「Ⅰ. 女性職員のさらなる活躍を推進するための計画」においても、時間外勤務の軽減に取り組むこととしていますが、次世代育成の観点からも、これまでの時間外勤務縮減の取組みにあわせて、下記の点に取組ます。

- ◆ 小学校就学前の子どもが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。
- ◆ 全職員が時間外勤務を減らす意識を持つ。

○ 休暇取得の促進

各種イベント時には、年次休暇の活用などにより積極的に子育てに参加するよう努めます。また、職場においても、各職員のライフステージに応じた家庭生活等を支援する雰囲気づくりに努めます。

- ・ 入学式、卒業式、授業参観、学芸会、運動会等の学校行事や PTA 活動
- ・ 家族の誕生日、結婚記念日等
- ・ 子どもの予防接種、健康診断等（特別休暇が利用できない場合）
- ・ 突発的な病気の時等（子の看護のための特別休暇）

○ 職員（又はその配偶者）の妊娠・出産時における配慮及び子の出生時における父親の休暇取得の促進

- ◆ 母性保護及び母性管理の観点から設けられている各種制度、出産費等の給付等の経済的支援措置について、必要な情報が得られる環境づくりに努める。
- ◆ 子育ての始まりの時期に親子の時間を大切し、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、父親が、妻の分べんに際しては、特別休暇を100%取得できるよう職場ぐるみで支援する。

- ◆ 管理・監督職は、妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じ事務分担の変更等を行う。

○育児休業を取得しやすい環境づくり

- ◆ 管理・監督職は職員から育児休業等の取得の申出があった場合は、当該部署における業務の計画及び分担の見直しを行う。
- ◆ 育児休業制度について周知徹底を図り、わかりやすいマニュアルなどを整備する。
- ◆ 男性職員においても、育児休業制度を利用できることを周知するとともに、取得を希望する男性職員が育児休業制度を利用しやすい職場環境になるよう努める。

○職員の円滑な職場復帰に対する支援策

- ◆ 育児休業中は職場から離れており、孤独を感じたり、職場復帰に不安を抱きやすい状況であるため、所属の管理・監督職をはじめ、同じ職場の職員及び総務課は、適宜職場の状況を知らせる等、休業中の職員とのコミュニケーションに心掛ける。
- ◆ 復帰直後の業務分担等について、職場全体でサポートするよう心掛ける。



館山市 マスコットキャラクター

ダッペエ

©studio crocodile・館山市

館山市役所働きやすい職場づくりのための行動計画

平成 28 年 3 月