

背景

次世代育成支援対策推進法

- <目的> 急激な少子化の進行に対応して、次代を担う子どもたちの健全な育成を支援する。
- <期間> 平成15年7月 成立【平成17年4月～27年3月の時限立法（10年間）】
平成26年4月 法期限延長【平成27年4月～37年3月まで（10年間）】

女性活躍推進法

- <目的> 女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。
- <期間> 平成27年8月 成立【平成28年4月～38年3月の時限立法（10年間）】

特定事業主行動計画

次代を担う子どもたちの健全育成と本市女性職員のさらなる活躍を推進するための事業所（東近江市役所）の指針として策定

計画期間 平成28年度～32年度（5年間）

計画の対象 全職員

計画の策定

- ・職員アンケート調査（2回）
- ・計画策定ワーキング会議（庁内関係4課・職員組合・職員課）

基本的な考え方

- 退職者の増加による職員の若年化 出産・子育て期の職員の増加
- 超高齢社会への突入 家族の介護を担う職員の増加
- 分権時代の地域経営の進展 市民との協働による地域づくり

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた多様で柔軟な働き方への環境整備
全ての職員が、能力を高めつつ、互いに認め合い、サポートする職場風土づくり

仕事と家庭の両立を図りながら、全ての職員がその能力を十分に発揮

具体的な方策

（1）仕事と子育てを両立するために

子育てを応援する職場風土づくり

子育て支援制度を理解し、子育て職員が制度を利用しやすい職場の雰囲気づくりを推進

- ・日頃から互いに助け合える職場の関係づくり
- ・休暇制度等を利用しやすい職場の雰囲気づくり

時間外勤務・深夜勤務の縮減

所属の業務を検証・改善しながら、より効率的・効果的に事業を実施する中での時間外勤務・深夜勤務を縮減

- ・業務改善運動の推進
- ・管理職の定時退庁などによる雰囲気づくり

年次有給休暇の取得促進

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた、職場全体での年次有給休暇の取得促進

- ・リフレッシュ休暇や計画的な休暇の取得促進
- ・年次有給休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくり

【数値目標】

- ・職員一人当たりの平均時間外勤務時間数 13時間未満/月
H26実績：15.8時間
- ・年次有給休暇の一人当たりの平均取得日数 10日以上/年
H26実績：8.9日

（2）子育て期間中の職員への支援

子育て職員への思いやり

職員の状況を早期に適切に把握した中での思いやりのある支援（話し合いや職場内での協力）

出産サポートへの取組推進

男性職員の出産立会いなど、制度を活用した配偶者の出産サポート推進

育児休業の取得促進

育児休業の取得しやすい環境 整備と男性職員の必要に応じた育休取得促進

育児休業を取得した職員への支援

育休者とのコミュニケーションによる職場に復帰しやすい環境づくり

子どものための休暇の活用推進

必要に応じて休暇制度を利用しながらの、仕事と子育ての両立を推進

【数値目標】

- ・配偶者の出産に立会いをした男性職員の割合 100%
H26実績：91.6%
- ・育児休業の取得率 女性100% 男性20%
H26実績女性100% 男性8.3%

（3）女性職員がさらに活躍するために

女性職員が活躍しやすい職場づくり

多様な視点での施策推進やサービス向上など、女性活躍の意義を認識し、それを進めやすい雰囲気・環境づくり

- ・業務において女性職員の個性と能力発揮への配慮
- ・互いに相談し、協力し合える職場づくり

女性職員のキャリア形成支援と登用の推進

女性職員の意識を高めるとともに、様々な経験を通じた女性職員のキャリア形成への支援

- ・業務改善や新たな業務への挑戦を通じた能力向上
- ・従来の職務分担にとらわれない多様な職務経験の付与
- ・女性職員の意欲や能力に応じた職域拡大や管理職登用の推進、性別にかかわらず適材適所の人事配置

働き方の改革とワーク・ライフ・バランスの推進

時間に制約のある職員が、状況に応じて仕事ができるよう、働き方の改革とワーク・ライフ・バランスの推進

- ・男性職員の家事・育児・介護等への積極参加
- ・ワーク・ライフ・バランスへの意識と雰囲気づくり

【数値目標】

- ・管理的地位（課長級以上）に占める女性の割合 20%以上
H27実績：18.2%