

焼津市役所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【概要】

目標 1【仕事と家庭の両立支援の促進】

- 子や親族の看護のための看護休暇の利用を促進する。
平成 27 年度の実績（子の看護 56 人、親族の看護 71 人）
- 平成 32 年度末までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を 70%以上、育児参加のための休暇の取得割合を 50%以上にする。

取組

- 平成 29 年度より、出産・子育てに関する様々な制度をリーフレットにまとめ庁内電子システムに保存し常時閲覧できるようにします。
- 平成 29 年度より、子や親族の看護休暇について未だに制度を知らない職員も多いため、庁内の電子掲示板を利用し定期的に職員に対し子育てや介護に関する情報を提供します。

目標 3【採用職員に占める女性職員の割合の増加】

- 平成 32 年度末までに、女性の採用試験の受験者数を、平成 27 年度の実績（39%）より 6%引き上げ、受験者総数に占める女性割合を 45%以上にする。

取組

- 平成 30 年度より、仕事と子育てに励む女性職員の声を紹介するなど、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 29 年度より、採用説明会に女性職員を配置し、女性の代表的なキャリアデザインを紹介し、女性が活躍できる職場であることを広報します。

目標 2【継続就業の促進】

- 平成 32 年度末までに、平均継続勤務年数の差異を、平成 26 年度の実績（4 年）から 1 年縮減し、3 年以下にする。

取組

- 平成 29 年度より、主任主事以下の女性職員にロールモデルを紹介するキャリアプラン研修を実施します。
- 平成 29 年度より、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に必要な支援を行います。
- 平成 29 年度より、係長における人材プールの確保を念頭に置いた階層別研修を行います。OJT 研修として係長補佐制度を設け昇任への抵抗感を軽減します。

目標 4【ワーク・ライフ・バランスの推進】

- 平成 32 年度末までに、職員の年次休暇の平均取得日数を、平成 26 年度の実績（7.7 日）より 3 割以上引き上げ、10 日以上にする。
- 平成 32 年度末までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、平成 26 年度の実績（月 12 時間）から 2 割以上縮減し、月 10 時間以下にする。

取組

- 平成 30 年度より、毎週水・金曜日のノー残業デイを徹底するために、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する。
- 平成 28 年度より、年次休暇の取得目標を定め、誕生日や結婚記念日などの前後に有給休暇を取得するアニバーサリー休暇や年間計画により閑散期に有給休暇を取得するなど積極的に有給休暇を取得するよう各職員への徹底を図る。