

春日部市女性職員の活躍推進に関する 特定事業主行動計画

前期計画（平成 28 年度～平成 32 年度）

「男女が共に輝き

“いきいき”と働ける職場をめざして」

平成 28 年 3 月

春 日 部 市

平成28年3月

春日部市長
春日部市議会議長
春日部市選挙管理委員会
春日部市代表監査委員
春日部市教育委員会
春日部市消防長
春日部市農業委員会
春日部市水道事業管理者
春日部市病院事業管理者

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

第15条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるものは、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画を定めなければならない。

目 次

第1章 計画策定にあたって

1 計画策定の背景・目的	1
2 計画の期間・対象	1
3 計画策定体制	1

第2章 女性活躍に関する本市の状況と課題

1 データで見る状況	2
2 職員アンケート調査で見る状況	4
3 課題のまとめ	10

第3章 計画の基本的な考え方

1 計画の基本理念	11
2 基本目標	11
3 計画の体系	12

第4章 施策の展開

1 女性活躍の推進に向けた数値目標	14
2 目標を達成するための取り組み	15

第5章 計画の推進及び実施状況の公表

25

第1章 計画策定にあたって

1 計画策定の背景・目的

近年、少子高齢化による労働力人口の減少や企業における女性を含めた多様な発想を生かした企業経営などを背景に、女性はその個性と能力を十分に発揮して活躍することが一層重要となってきています。

国や地方公共団体、事業主が女性の活躍を迅速かつ重点的に推進し、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現するため、平成27年8月28日に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「法」という。）が成立しました。

この法の成立により、地方公共団体の機関は、職員を雇用する事業主（特定事業主）として、平成28年3月31日までに「特定事業主行動計画」を策定することが義務付けられました。

この計画は、本市の事業主（特定事業主）としての責務を明らかにするとともに、女性職員の活躍を迅速かつ重点的に推進することを目的として策定するものです。

2 計画の期間・対象

この計画は、法の効力である平成28年度から平成37年度までの10年間のうち、平成28年度から平成32年度までの5年間の前期計画として策定します。

また、この計画は、全職員※を対象とします。

※臨時的任用職員等についても、この計画の趣旨を踏まえ該当する制度について対象とする。

※県費負担教職員、非常勤特別職の審議会委員等は除く。

3 計画策定体制

計画の策定にあたっては、各任命権者の所管する部署、女性管理職、関係業務等の職員で構成する「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に係る特定事業主行動計画策定委員会」を設置しました。

職場の実情を踏まえた実効性のある計画とするため、データによる本市の状況把握や職員の意見を広く聴取するための職員アンケート調査の実施結果等を基に本市の課題を分析し、様々な立場にある委員による慎重な審議を重ね、本計画を策定しました。

第2章 女性活躍に関する本市の状況と課題

1 データで見る状況

「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、女性活躍推進に関する本市の状況の把握、課題の分析を以下のとおり行いました。

（1）女性職員の採用割合（平成28年3月1日現在）

○ 全体	51.4%	○ 保育士	100%
○ 事務職	50.0%	○ 消防職	0%
○ 技術職（土木・建築等）	0%	○ 医療職	66.2%
○ 保健師	100%		

		平成25年度	平成26年度	平成27年度
事務職	女性	23	18	21
	全体	41	41	42
	割合	56.1%	43.9%	50.0%
技術職	女性	2	3	0
	全体	9	9	10
	割合	22.2%	33.3%	0%
保健師	女性	—	1	1
	全体	—	2	1
	割合	—	50.0%	100%
保育士	女性	1	4	2
	全体	5	4	2
	割合	20.0%	100%	100%
消防職	女性	0	0	0
	全体	5	13	12
	割合	0%	0%	0%
医療職	女性	29	40	47
	全体	46	50	71
	割合	63.0%	80.0%	66.2%
全 体	女性	55	66	71
	全体	106	119	138
	割合	51.9%	55.5%	51.4%

⇒ 技術職（土木・建築等）、消防職において割合が低い。

(2) 管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合（平成27年4月1日現在）

※医療職を除く。

- 全職員に占める女性職員の割合 30.5%
- 管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合 4.5%

管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合（各年度4月1日現在）

	平成25年度	平成26年度	平成27年度
男性	147	152	149
女性	9	6	7
合計	156	158	156
女性割合	5.8%	3.8%	4.5%

※医療職を除く。

⇒ 管理職に占める女性職員の割合は低い割合で推移している。

参考：医療職の状況

- 全医療職に占める女性職員の割合 75.9%
- 管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合 39.6%

(3) 育児休業等（育児休業、部分休業、育児短時間勤務）の取得率

（平成27年4月1日現在）

- 育児休業等取得率 男性 2.8%
- 女性 100%

育児休業等の取得率（新規取得者）

	平成24年度	平成25年度	平成26年度
男性	0%	0%	2.8%
女性	100%	100%	100%

⇒ 男性の育児休業等の取得は非常に少ない。

2 職員アンケート調査で見る状況

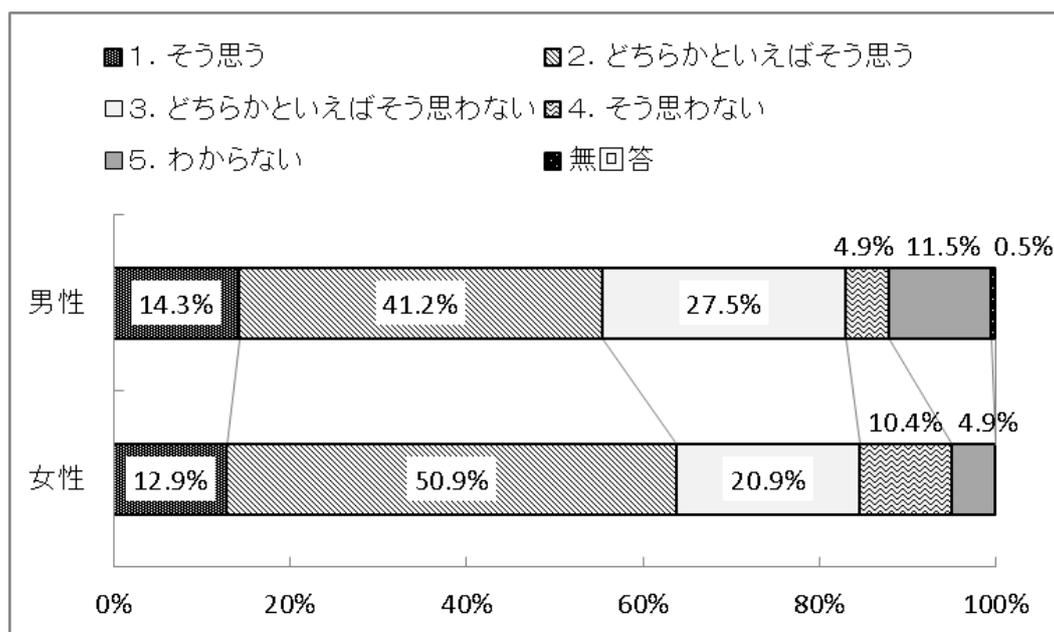
計画の策定にあたり、女性活躍の推進に関する本市の状況を把握するとともに、職員の意見を広く聴取し、本市の実情を踏まえた実効性のある計画とするため、「女性活躍推進に関するアンケート調査」を実施しました。

(1) 実施状況

調査期間	平成28年2月10日(水)～平成28年2月22日(月)
対象者	職員400人
回答状況	346人(男性182人、女性163人、不明1人)
回答率	86.5%

(2) 結果の概要

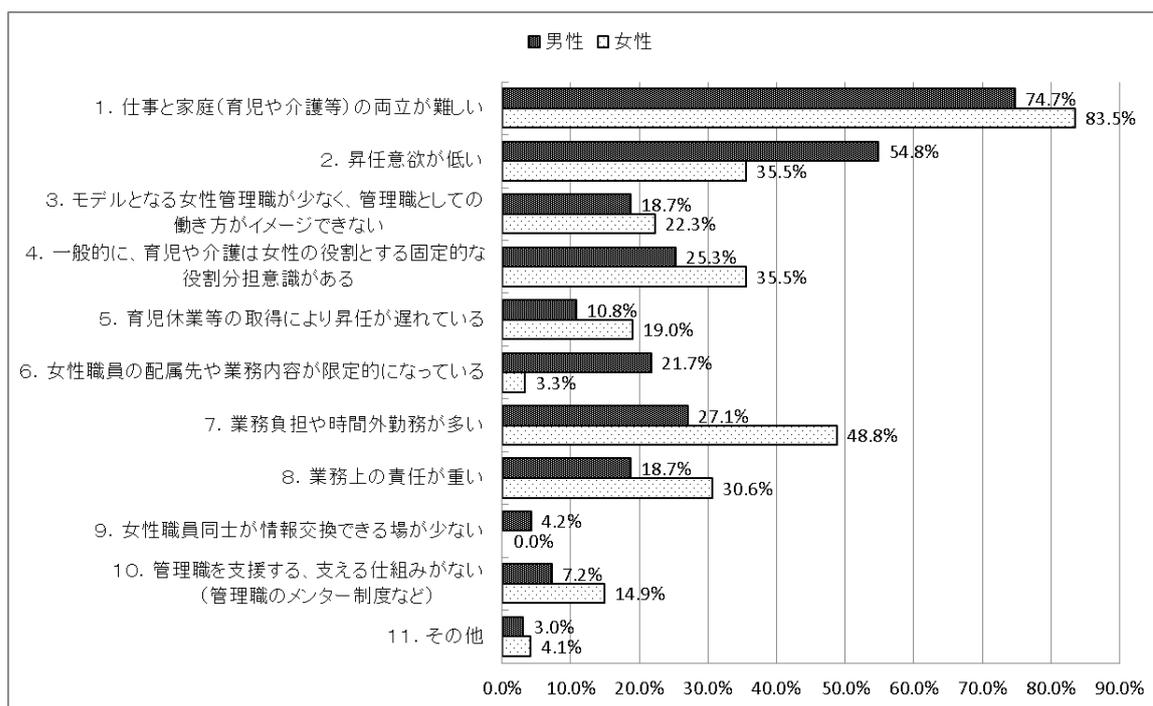
○あなた自身、あるいはあなたの身近にいる女性職員は、総じて、仕事でいきいきしていると思いますか。(問8)



「そう思う/どちらかといえばそう思う」 男性 55.5% 女性 63.8%

⇒ 男女ともに女性職員が仕事でいきいきとしていると感じている割合が過半数を超えているが、男性の方がそう感じている割合が低い。

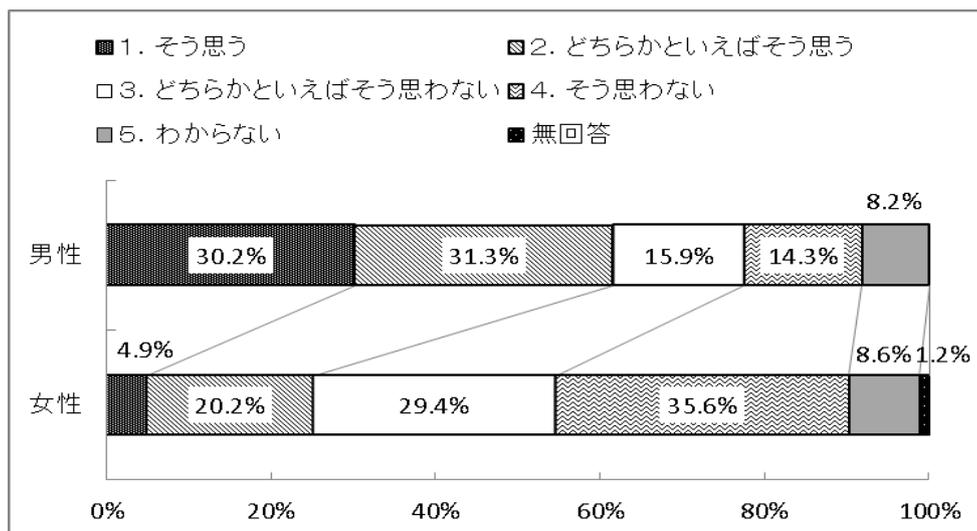
○本市（医療職を除く）の課長級以上の管理職の女性割合が少ない要因は何だと思いま
すか。（問9：3つまで○）



男性	1「仕事と家庭（育児や介護等）の両立が難しい」	74.7%
	2「昇任意欲が低い」	54.8%
	3「業務負担や時間外勤務が多い」	27.1%
女性	1「仕事と家庭（育児や介護等）の両立が難しい」	83.5%
	2「業務負担や時間外勤務が多い」	48.8%
	3「昇任意欲が低い」	35.5%
	3「一般的に、育児や介護は女性の役割とする固定的な 役割分担意識がある」	35.5%

⇒ 男女ともに、仕事と家庭の両立が難しいこと、女性職員の昇任意欲が低いこと、業務負担や時間外勤務が多いことをあげている。
また、女性職員は、育児や介護等に対する固定的な性別の役割分担意識があると感じている。

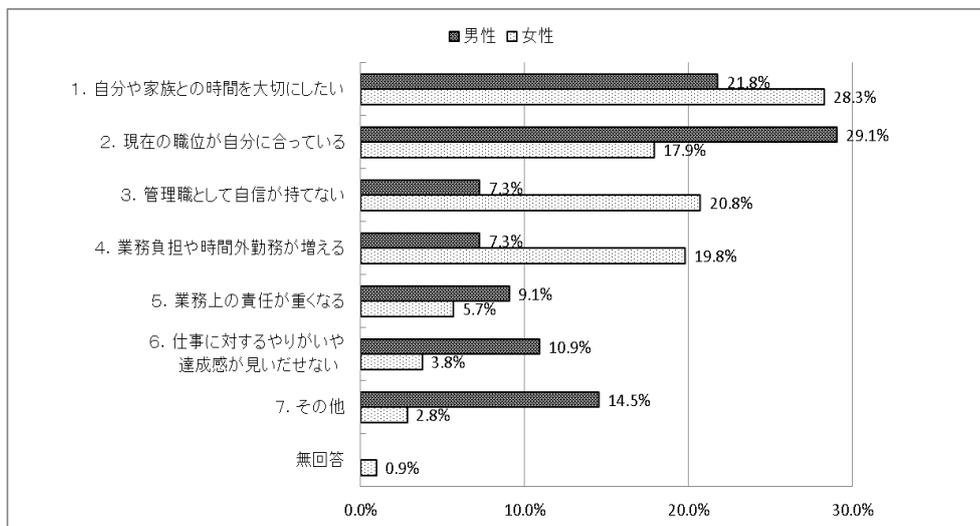
○あなたは現在の職位より上位の職位につきたいと思いますか。(問 1 1)



「そう思う/どちらかといえばそう思う」 男性 61.5% 女性 25.1%

⇒ 女性の昇任意欲が男性より低い。

○「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」理由は何ですか。(問 1 2)



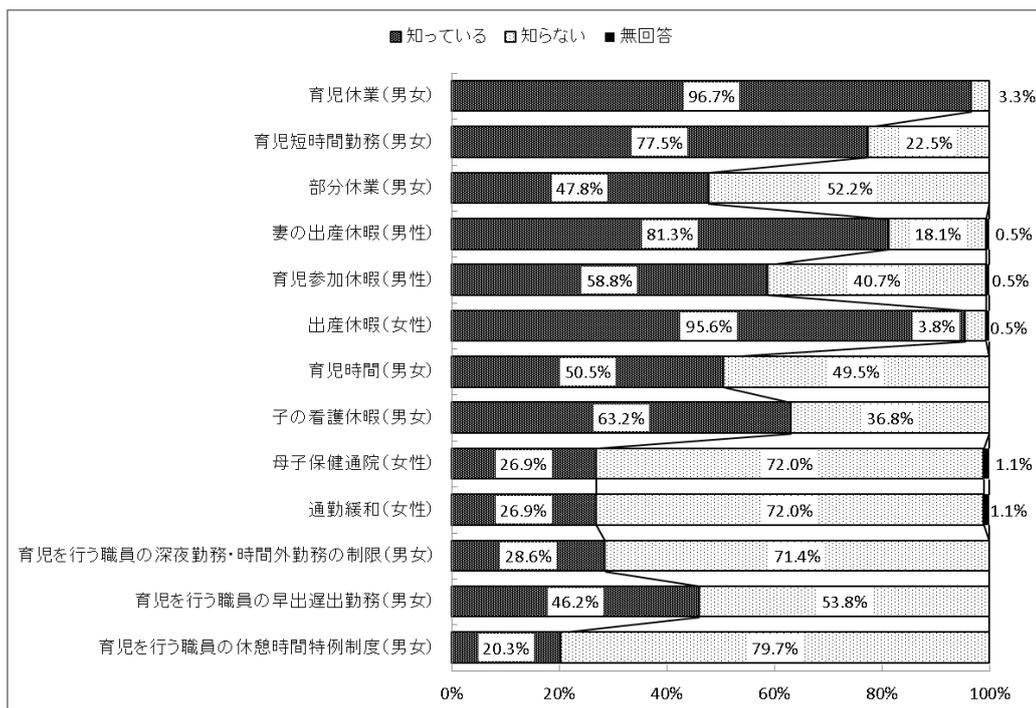
男性	1 「現在の職位が自分に合っている」	29.1%
	2 「自分や家族との時間を大切にしたい」	21.8%
	3 「その他」(家族の介護、能力不足など)	14.5%
女性	1 「自分や家族との時間を大切にしたい」	28.3%
	2 「管理職として自信が持てない」	20.8%
	3 「業務負担や時間外勤務が増える」	19.8%

⇒ 男女ともに、自分や家族との時間を大切にしたいという理由をあげている。
 男性は、その他に現在の職位が自分に合っていること、女性は、管理職として自信が持てないこと、業務負担や時間外勤務が増えることを理由にあげている。

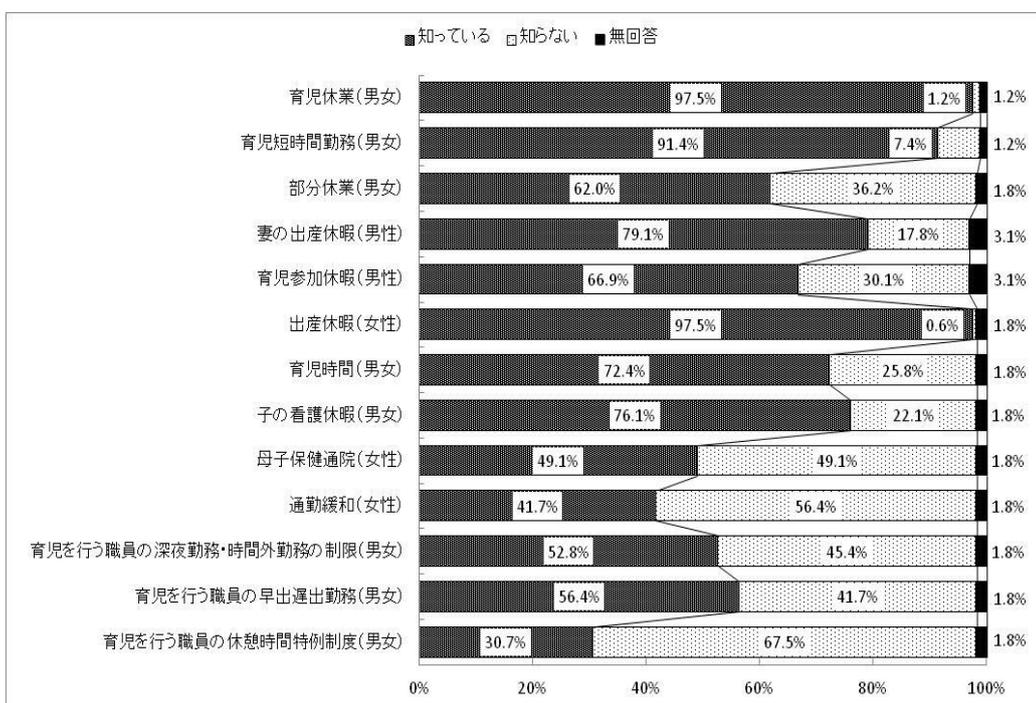
(育児に関する休暇等の制度)

○あなたは次の制度があることを知っていますか。(問17)

【男性】



【女性】



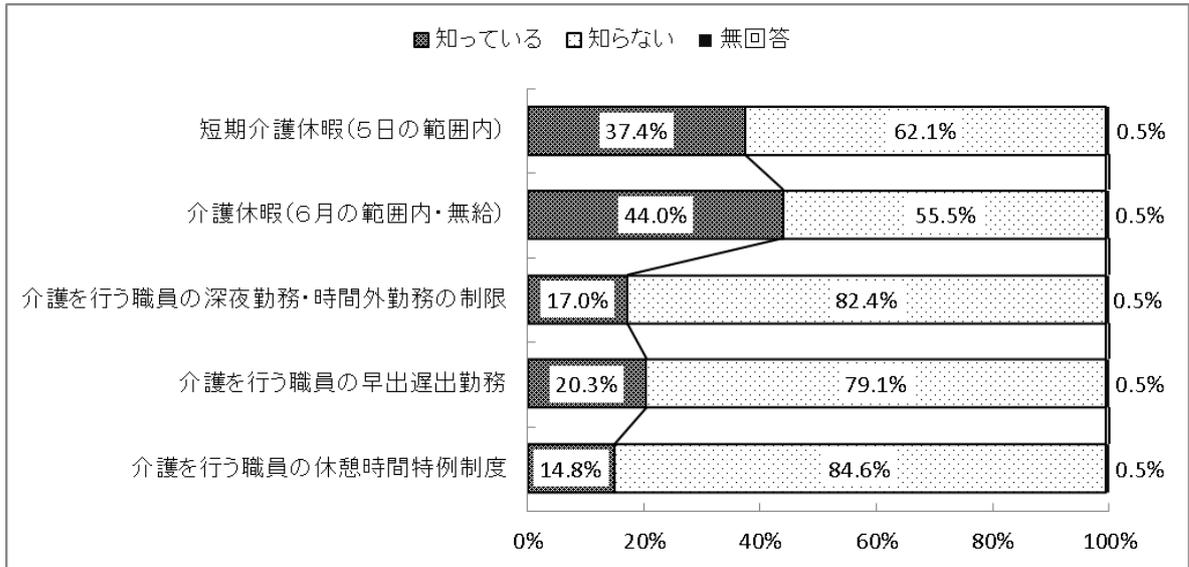
母子保健通院、通勤緩和、育児を行う職員の深夜勤務・時間外勤務の制限、早出遅出勤務、休憩時間特例制度など、男女双方であまり知られていない制度がある。

⇒ 制度の周知が不足している。

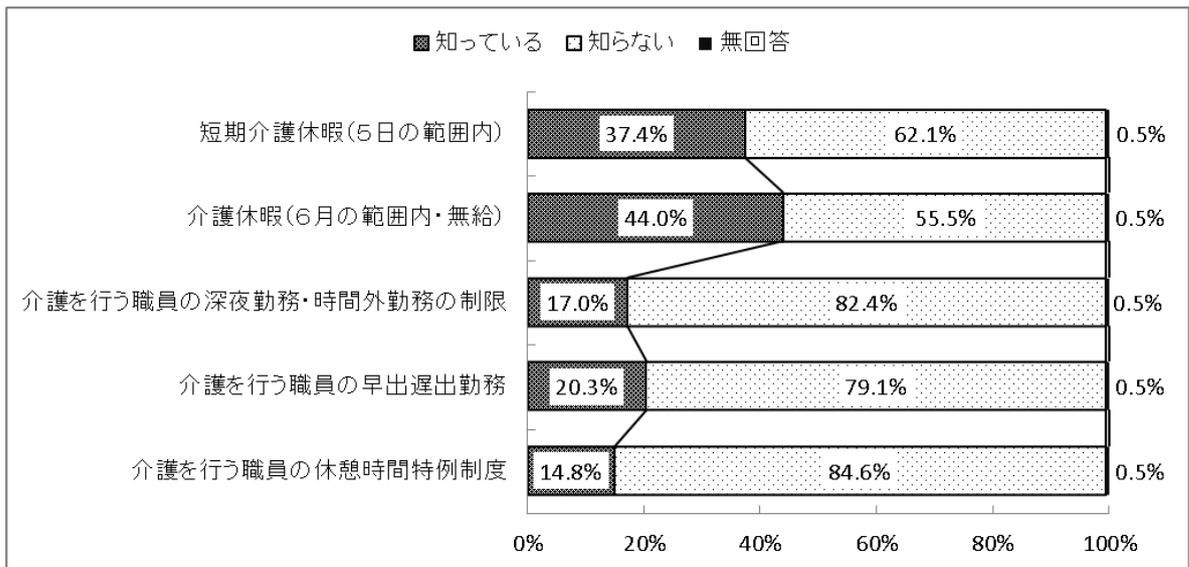
(介護に関する休暇等の制度)

○次の制度があることを知っていますか。(問23)

【男性】



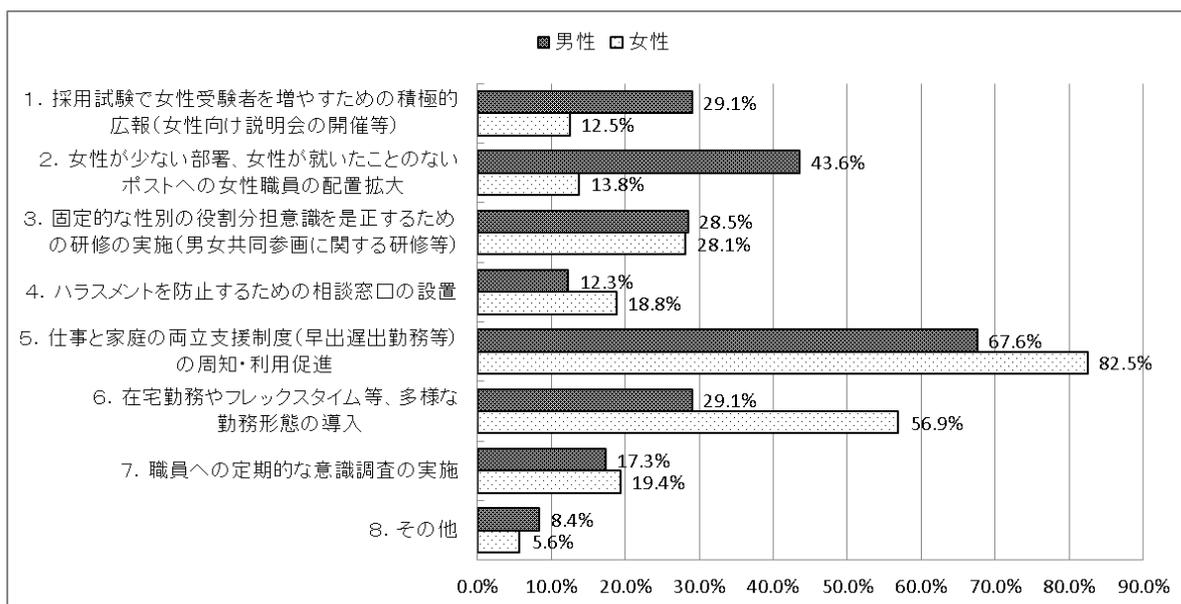
【女性】



すべての制度について、知らないと答えた人が過半数を超えている。

⇒ 制度の周知が不足している。

○本市の女性職員の活躍推進のために、優先的に取り組むべきことは何だと思えますか。
(問31：3つまで)



男性	1 「仕事と家庭の両立支援制度 (早出遅出勤務等)の周知・利用促進」	67.6%
	2 「女性が少ない部署、女性が就いたことのない ポストへの女性職員の配置拡大」	43.6%
	3 「固定的な性別の役割分担意識を是正するた めの研修の実施(男女共同参画に関する研修等)」	28.5%
女性	1 「仕事と家庭の両立支援制度 (早出遅出勤務等)の周知・利用促進」	82.5%
	2 「在宅勤務やフレックスタイム等、多様な勤務形態 の導入」	56.9%
	3 「固定的な性別の役割分担意識を是正するた めの研修の実施(男女共同参画に関する研修等)」	28.1%

⇒ 男女ともに、仕事と家庭の両立支援制度の周知・利用促進、固定的な性別の役割分担意識の是正をあげている。

また、男性は女性職員の配置拡大を、女性は多様な勤務形態の導入をあげている。

3 課題のまとめ

(1) データから見られる課題

- ・採用時に、特定の職種（土木・建築等、消防職）において女性が少ない。
- ・女性管理職の割合（医療職を除く）が少ない。
- ・男性の育児休業の取得が非常に少ない。

(2) アンケート調査から見られる課題

（※アンケート調査項目の再掲）

○女性管理職が少ない理由

- ・仕事と家庭（育児や介護等）の両立が難しい。
- ・業務負担や時間外勤務が多い。
- ・昇任意欲が低い。
- ・一般的に、育児や介護は女性の役割とする固定的な役割分担意識がある。

○昇任を望まない理由

- ・自分や家族との時間を大切にしたい。
- ・管理職として自信が持てない。
- ・業務負担や時間外勤務が増える。

○育児や介護等の休暇制度についての認知度

- ・深夜勤務・時間外勤務の制限、早出遅出勤務、休憩時間特例制度を知っている職員が少ない。
- ・介護でも利用できる制度があることを知っている職員が少ない。

○女性活躍の推進のために優先的に取り組むべきこと

- ・仕事と家庭の両立支援制度（早出遅出勤務等）の周知・利用促進
- ・女性が少ない部署、女性が就いたことのないポストへの女性職員の配置拡大
- ・在宅勤務やフレックスタイム等、多様な勤務形態の導入
- ・固定的な性別の役割分担意識を是正するための研修の実施
（男女共同参画に関する研修等）

第3章 計画の基本的な考え方

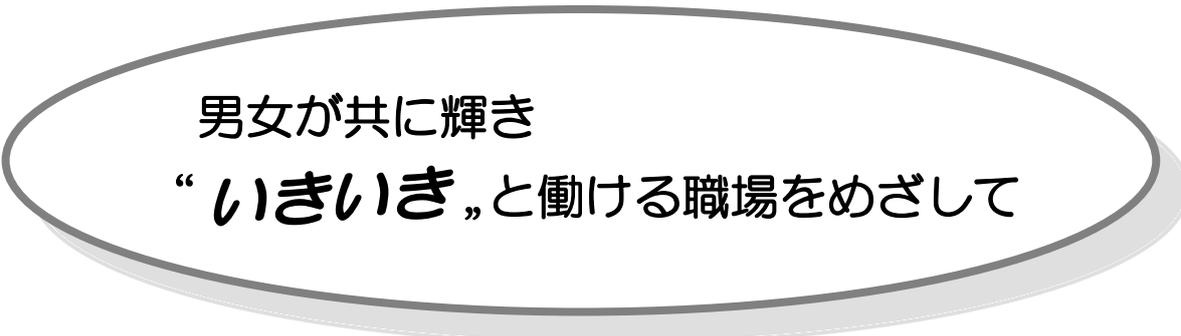
1 計画の基本理念

この計画は、法の基本原則を踏まえ、本市の状況把握及び課題分析から抽出された課題に対し、女性に対する採用、多様な職務経験の付与、固定的な性別の役割分担意識の是正などの取り組みを実施するものです。

この取り組みにより、様々な意思決定の場における女性の参画や男性職員の積極的な育児参加を推進するなど、性別に関わらず職員が働きやすい職場環境を整備し、仕事と家庭の円滑かつ継続的な両立を実現するためのものとします。

また、公的部門の率先垂範の観点から、女性職員の発想を生かした行政サービスの提供、子育てや介護を担う男女を含むすべての職員が力を最大限発揮できる組織づくりに積極的に取り組むため、本計画の基本理念を以下のとおりとします。

春日部市女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画（前期計画）の基本理念



男女が共に輝き
“いきいき”と働ける職場をめざして

2 基本目標

この計画では次の3つの基本目標を定め、これに基づき推進していくものとします。

【基本目標1】 職員の能力が十分に発揮できる組織づくり

1-1 人事管理制度を駆使した育成支援

多くの女性が活躍できるようその入り口となる女性職員の戦略的な採用を行い、性別に関わらない公正な人事評価に基づく人材育成を推進します。

1-2 管理監督者としての意識の醸成・風土改革

将来の管理職候補となるべき女性職員の育成を図るため、適材適所の人事配置による多様な職務機会の付与や、管理職への積極的な登用に向けての取り組みを推進します。

【基本目標2】キャリア形成支援等による女性職員の育成

2-1 女性職員のキャリア形成・意欲向上

女性職員の計画的な育成を目的としたキャリアデザイン研修や育児休業中、復職後の研修等を実施し、女性職員のキャリア形成支援のための取り組みを推進します。

2-2 女性職員のネットワーク形成支援

女性職員のネットワークづくりを行い、女性職員が抱える悩みの解消やロールモデルとなる先輩職員の経験談の紹介等による意欲向上、相談体制を構築するための取り組みを推進します。

【基本目標3】仕事と生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランス）の推進

3-1 仕事と生活の両立を支える職場環境の整備

女性職員が活躍できる職場をつくるためには、男女双方の職員の働き方の見直しによるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠であることから、長時間労働の是正、ハラスメントの防止、男性職員の育児や介護等への参加、新たな支援制度の検討等を目的とした取り組みを推進します。

3 計画の体系

この計画の基本理念を達成するため、3つの基本目標に基づき、次に掲げる事項について実施していくものとします。

施策の展開にあたって、一般的な勤務形態と異なる特別な勤務形態を取る職場については、各職場の勤務実態にあわせて、本計画の趣旨を踏まえ可能な範囲で実施していくものとします。

理念

基本目標

施策

男女が共に輝き、「いきいき」と働ける職場をめざす

基本目標 1

職員の能力が十分に発揮できる組織づくり

1-1 人事管理制度を駆使した育成支援

- (1) 戦略的な職員採用
- (2) 人事評価制度を活用した育成支援
- (3) 適正な昇任制度の実施

1-2 管理監督者としての意識の醸成・風土改革

- (1) 女性職員の職域の拡大
- (2) 管理職への積極的な登用

基本目標 2

キャリア形成支援等による女性職員の育成

2-1 女性職員のキャリア形成・意欲向上

- (1) 女性職員のキャリア形成支援
- (2) 育児休業等の取得職員への支援

2-2 女性職員のネットワーク形成支援

- (1) 女性職員の連携づくり
- (2) 女性職員の相談体制の構築

基本目標 3

仕事と生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランス）の推進

3-1 仕事と生活の両立を支える職場環境の整備

- (1) 両立を支える環境づくり
- (2) 男性職員の育児等への参画促進
- (3) 各休暇制度の取得促進
- (4) 定時退庁の推進・時間外勤務の抑制
- (5) 多様な勤務形態の検討

第4章 施策の展開

1 女性活躍の推進に向けた数値目標

本市の女性活躍に関する状況把握・課題分析、職員アンケート調査等の結果を踏まえ、女性職員の活躍を推進するための数値目標を設定します。

【数値目標】

(1) 採用に関する指標

本市全体の採用者数に占める女性割合は、平成27年度時点で50%を超えているが、技術職（土木・建築等）、消防職については女性の採用者はなく、また受験者数自体が少ない状況となっている。本市において多くの女性が活躍できるようその入り口となる女性職員の採用を拡大するため、以下の数値目標を設定します。

○採用者の女性割合

本市全体の採用者の女性割合を引き続き50%以上にする。

※ただし、女性割合が少ない技術職（土木・建築等）、消防職については、女性の採用者数を毎年1人以上にする。

(2) 登用に関する指標

本市の管理職（課長級以上）の女性割合は、全職員数に占める女性割合が30.5%であるのに対し、4.5%（平成27年4月1日現在）となっています。

管理職への女性職員の登用率の向上により、女性職員の発想を生かした行政サービスの提供や政策を実現するため、以下の数値目標を設定します。

○管理的地位（課長級以上）にある職員の女性割合（医療職を除く。）

管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性割合を10%以上にする。

(3) 仕事と生活の両立に関する指標

本市の男性職員の育児休業等（育児休業、部分休業、育児短時間勤務）の取得率は、2.8%（平成26年度）となっており、依然低い水準で推移しています。男性の育児等への参画による仕事と生活の両立の実現を推進するため、以下の数値目標を設定します。

○男性職員の育児休業等の取得率

男性職員の育児休業等の取得率を毎年度10%以上にする。

2 目標を達成するための取り組み

基本目標1 職員の能力が十分に発揮できる組織づくり

1-1 人事管理制度を駆使した育成支援

(1) 戦略的な職員採用

①採用における意欲の高い女性職員の確保 【継続拡充】

将来の管理職育成を視野に入れた女性職員の確保に向けた積極的な広報を実施する。

採用案内、ホームページ等に仕事と子育てに励む女性職員の声や子育て支援制度の紹介などを掲載する等、女性が働きやすい職場づくりに取り組んでいることを積極的に周知する。

②女性受験者向けの個別相談の実施 【継続拡充】

受験に向けての不安解消や本市職員の魅力を伝えるための個別相談を実施する。

採用説明会等に女性職員を積極的に派遣し、個別相談コーナーを設置するなど、女性の視点から見た業務のやりがい等をわかりやすく説明する。

③面接官への女性職員の配置 【新規】

女性目線での面接試験の実施、受験者に本市が女性活躍に力を入れていることを周知し、第一志望として選んでもらえるよう意識付けを行う。

女性職員の視点を取り入れた面接試験を実施する。

(2) 人事評価制度を活用した育成支援

①人事評価制度を活用した職員の能力開発 【継続】

人事評価を活用した職員の能力や適性に応じた育成支援を行う。

評価者は、職員の目標設定に応じた業務の進め方についてのアドバイスを行う。
また、評価結果に基づく各職員の得意分野の能力向上、弱点克服のための研修受講を促すなど、職員の能力や適性に応じた育成支援を行う。

②性別に関わらない公正な人事評価の実施 【継続】

性別に関わらない公正な人事評価を実施するための評価者訓練を行う。

評価誤差をできるだけ少なくするとともに、人事評価を人材育成に効果的に活用するために、評価者を対象に評価者訓練を行う。

(3) 適正な昇任制度の実施

①人事評価結果を活用した任用の実施 【拡充】

職員の能力や実績に基づく人事管理を行うため、人事評価の結果を任用に活用する。

職員の昇任をはじめとする任用の際に、人事評価の結果を活用する。

②昇任意欲の向上 【継続】

昇任試験・選考の対象者に対し、昇任意欲の向上のための意識付けを行う。

人事評価における評価者面談や各課への通知等を通して、昇任試験・選考対象者の昇任意欲を向上させるための意識付けを行う。

③管理職候補者の適性な確保 【継続拡充】

職員の意欲や能力に応じた昇任制度を実施し、各年度における管理職候補者を適正に確保する。

職員の意欲や能力に応じた昇任試験・選考を実施し、将来指導的地位を担うことが期待される職員（特に女性職員）の各年度における管理職候補者を適正に確保する。

1-2 管理監督者としての意識の醸成・風土改革

(1) 女性職員の職域の拡大

① 適材適所の人事配置 【継続拡充】

様々な分野の部署への配置を行い、広い視野やマネジメント能力の向上など、人事配置による女性職員への職域の拡大を図る。

これまで女性職員が比較的少なかった部署に本人の希望や適性を踏まえながら積極的な配置を進め、職域の拡大を図る。

② 管理職の意識啓発 【継続】

管理職が女性職員に幅広い職務経験を積むことができるよう職場配置のあり方等の意識啓発を行う。

管理職に対し、人材育成やマネジメント等に関する階層別研修を実施し、女性職員が幅広い職務を経験できるよう職場配置のあり方等の意識啓発を行う。

③ 職場での幅広い職務経験の付与 【継続拡充】

管理職は、各職場での業務分担において性別による偏りが生じないように配置する。

管理職は、性別による偏りが生じないよう業務を割り当てるなど、職務経験や適性に応じた人材育成の必要性を認識し、女性職員に幅広い職務経験を付与する。

(2) 管理職への積極的な登用

① 女性職員の管理職への積極的な登用 【継続拡充】

女性職員の少ない役職への積極的な登用を行う。

性別に関わらず本人の意欲や能力を重視した人事配置を基本としたうえで、各役職段階に応じた人材育成の強化を図るとともに、これまで女性管理職の配置が少なかった役職への計画的かつ積極的な登用を行う。

基本目標 2 キャリア形成支援等による女性職員の育成

2-1 女性職員のキャリア形成・意欲向上

(1) 女性職員のキャリア形成支援

① キャリアデザイン研修の充実 【継続】

女性職員のチャレンジ意識の向上、多様なキャリア形成を図ることを目的としたキャリアデザイン研修の充実を図る。

女性職員を対象としたキャリアデザイン研修を実施する。

② キャリアアップ研修の実施・派遣 【新規】

女性職員のマネジメント能力、意欲向上を目的とした研修の実施及び派遣を行う。

タイムマネジメント、リーダーシップ力など、女性職員のマネジメント能力や意欲向上を目的としたキャリアアップ研修の実施や外部の研修機関への積極的な派遣を行う。

③ 民間企業による講演会の実施 【新規】

職員の意識啓発を目的とした民間企業による講演会を実施する。

女性の活躍推進に取り組んでいる民間企業による講演会を実施する。

④ 先輩女性職員の経験等の情報を周知 【新規】

女性職員のキャリアアップについての意識を高めるため、目標となる女性職員の経験談等の情報を職員に周知する。

職員交流会等で先輩女性職員から送られた応援メッセージや経験談等の情報を女性職員に向けて発信する。

(2) 育児休業等の取得職員への支援

① 育児休業等の取得職員への研修の実施 【継続】

育児休業や介護休暇を取得している職員が勤労意欲を低下させることなく、安心して復帰できるよう、制度の利用中に参加できる研修を実施する。

職員の知識・技能の向上が図れるよう、制度の利用中に参加できる研修を実施する。

②定期的な情報提供 【継続】

育児休業等の取得職員に対して、定期的な情報提供を行う。

各職場において、育児休業等の取得職員に対して、研修、両立支援制度（早出遅出勤務、部分休業、育児短時間勤務）等の情報提供を定期的に行う。
また、取得職員も可能な限り、電子メール等を活用して職場と連絡を取るようにする。

③復帰した職員に対する職場内研修の実施 【新規】

復帰した職員の不安を解消するため、職場内研修を実施する。

復帰した職員に対し、仕事と生活の両立を実現するための仕事の進め方などについて、職場内研修や管理職との面談を実施する。

2-2 女性職員のネットワーク形成支援

(1) 女性職員の連携づくり

①職員交流会の実施 【継続拡充】

女性職員が情報交換や相談できる環境づくり、意欲向上を目的とした職員交流会を開催する。

女性職員が、性別に関わらず、異なる役職や職種の職員との情報交換等を行う場として職員交流会を開催する。

②他自治体とのネットワークの活用 【新規】

近隣他市との情報交換を目的とした広域ネットワークの活用を図る。

近隣他市における広域ネットワークを活用し、他市の女性職員との情報交換を行う機会を提供する。

③異業種交流会への参加 【新規】

民間企業との地域間交流、情報交換を目的とした異業種交流会に職員を参加させる。

民間企業の希望者が参加する異業種交流会への職員の参加を募り、人材育成などについての意見交換を行う。

(2) 女性職員の相談体制の構築

①女性メンター制度の検討・試行的実施 【新規】

将来のキャリアや仕事と家庭の両立等について、先輩女性職員に気軽に相談できる体制について検討し、試行的に実施する。

女性管理職の希望者に登録してもらい、直接、メール等で相談できる女性メンター制度の検討と試行的実施を行う。

基本目標3 仕事と生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランス）の推進

3-1 仕事と生活の両立を支える職場環境の整備

(1) 両立を支える環境づくり

① 固定的な性別の役割分担意識の是正 【継続】

育児や介護は女性の役割とする固定的な性別の役割分担意識を是正するための意識啓発を行う。

男女共同参画に関する研修やセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等を防止するための研修の実施・相談窓口の設置を行う。

② 管理職の意識啓発 【継続】

仕事と生活の両立の実現に取り組む管理職を増やすための意識啓発を行う。

管理職に対し、育児や介護等に関する休暇等の取得しやすい職場環境づくりや限られた時間を効率的に活用することを重視する管理職を増やすための研修を実施するとともに、職場での休暇等の取得促進について通知にて意識啓発を行う。

③ 職場内で相談体制の構築 【継続】

育児や介護等を行う職員が気軽に職場内で相談できる環境を整備する。

管理職や人事評価制度での面談における評価者からの声掛けにより、仕事と家庭の両立の実現や不安の解消など、職場内で相談できる環境を整備する。

④ 代替職員の確保 【継続】

育児や介護等を行う職員が安心して休暇等を取得できるよう、業務割り当ての変更などによっても業務の処理が困難な場合は、代替職員の確保を行う。

育児や介護等を行う職員が休暇等を取得しても業務が円滑に行えるように、臨時的任用職員など代替職員の確保に努める。

⑤ワーク・ライフ・バランス推進月間の実施 【新 規】

ワーク・ライフ・バランス推進月間を実施し、各職場での職場環境の見直しについての意識付けを行う。

年次有給休暇の取得促進、時間外勤務の抑制、男性職員の育児参画の促進などについての意識付けを行う。

(2) 男性職員の育児等への参画促進

①男性職員が取得できる制度の周知 【新 規】

男性職員の育児や介護等に関する制度についての周知を図る。

グループウェアを活用した男性職員が利用できる育児や介護等に関する制度の周知や子どもが生まれた男性職員に対する取得例・育児体験の紹介等をまとめたハンドブックの配布により周知を図る。

②制度を利用しやすい環境の醸成 【継 続】

育児や介護等に関する制度の取得を希望する男性職員の支援を行う。

管理職は、男性職員が育児や介護等に関する制度を取得しやすい環境の醸成に取り組む。

(3) 各休暇制度の取得促進

①各休暇制度に関する情報提供 【継続拡充】

育児や介護等で利用できる制度の内容や手続き等について周知し、取得の促進を図る。

早出遅出勤務制度、介護休暇等の両立支援制度について、各課への通知やグループウェアの活用、研修等を通して周知を図り、積極的な取得の促進を図る。

②年次有給休暇の取得促進 【継 続】

各職場における業務分担の見直しや取得状況の管理等により取得の促進を図る。

各職場における業務分担や内容の見直し、管理職による休暇計画表を活用した取得状況の管理、取得が少ない職員への声掛けなどにより、計画的な取得を促進する。

(4) 定時退庁の推進・時間外勤務の抑制

①職員の意識啓発 【継続】

定時退庁、時間外勤務の抑制を推進するための意識啓発を図る。

業務効率や時間管理についての意識の向上や長時間勤務の抑制に向けたマネジメント力強化のための「タイムマネジメント研修」を実施する。

②業務分担・内容の見直し 【継続】

管理職は、各職場における時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務の抑制に向けての措置を講じる。

管理職は職員の勤務状況を確認し、必要に応じて業務分担・内容の見直しを行うなど、時間外勤務の抑制に向けての措置を講じる。

③ノー残業デーの実施 【継続】

ノー残業デーについての周知を継続する。

ノー残業デー（毎週水曜日）に、庁内一斉放送やグループウェアの活用による職員への周知を図る。

④育児・介護をする職員の深夜勤務・時間外勤務制限の制度の周知 【継続拡充】

制度の内容や手続き等について周知し、利用の促進を図る。

育児や介護をする職員が利用できる深夜勤務・時間外勤務の制限に係る制度について、各課への通知やグループウェアの活用、研修等を通して周知を図り、育児・介護をする職員の積極的な利用の促進を図る。

⑤人事評価を活用した時間管理意識の醸成 【新規】

仕事と生活の調和の推進に資する行動について、人事評価に反映し、時間管理についての意識付けを行う。

効率的な業務運営や良好な環境づくりに向けて採られた行動を人事評価において評価し、評価者面談等を通して時間管理についての意識付けを行う。

(5) 多様な勤務形態の検討

①情報収集 【継 続】

育児や介護等で時間制約のある職員への仕事と生活の両立支援のため、新たな支援制度についての情報を収集する。

在宅勤務やテレワーク（情報通信技術（I C T）を活用した場所にとらわれない働き方）、ゆう活（夏の生活スタイル変革）、フレックスタイム等の新たな支援制度について、国、県、他市の動向を注視しながら、研究を行う。

第5章 計画の推進及び実施状況の公表

本計画の推進及び実施状況の公表については、以下のとおり取り組んでいきます。

- (1) グループウェアへの掲載等により、職員に対し計画の内容を周知するとともに、啓発資料の作成・配布等により、本市の女性職員の活躍推進に関する情報提供等を行います。
- (2) 一般事業主や市民に対する情報提供として本計画を市公式ホームページに掲載します。
- (3) 計画の実施状況について、施策の取り組み状況や数値目標に対する実績等を広報紙や市公式ホームページ等で公表します。
- (4) 本計画の進行管理を行うための、庁内組織を設置します。

春日部市女性職員の活躍推進に関する 特定事業主行動計画

前期計画（平成28年度～平成32年度）

発行：春日部市 人事課
住所：〒344-8577 埼玉県春日部市中央六丁目2番地
TEL：048-736-1111 FAX：048-733-3826
発行年月：平成28年3月
