

女性活躍推進法に基づく 春日井市特定事業主行動計画

平成28年4月1日

春日井市長

春日井市議会議長

春日井市選挙管理委員会

春日井市代表監査委員

春日井市公平委員会

春日井市消防長

春日井市農業委員会

春日井市教育委員会

尾張東部火葬場管理組合管理者

春日井小牧看護専門学校管理組合管理者

1 はじめに

春日井市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（以下「本計画」という。）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「法」という。）第15条に基づき、策定する計画である。

なお、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。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、女性職員の職業生活における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った結果、最も大きな課題に対応するものから順に女性職員の活躍を推進するため、3のとおり目標を設定する。

2 計画期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間

3 目標

- (1) 男性の育児休業取得率を10%以上、配偶者出産休暇取得率を90%以上、育児参加のための休暇取得率を40%以上とする。
- (2) 事務職・技術職及び消防職の採用試験受験者の女性割合を平成26年度比プラス10%とする。
※ 平成26年度採用試験受験者の女性割合 事務職・技術職：35.5%、 消防職：2.9%
- (3) 職員の1年間の超過勤務時間数を、1人当たり平均100時間以内にする。
- (4) 一般行政職（事務職・技術職、医療（2）（病院以外）及び医療（3）（病院以外））の課長補佐級以上に占める女性職員の割合を10%以上とする。

◎ 以上の目標を平成33年3月31日までに達成する。

4 用語の定義

(1) 職員の区分

本計画を策定するにあたり、状況を把握するために以下のとおり職員を区分した。

| No. | 職員の区分 | 含まれる職種 |
|-----|-----------|---|
| 1 | 事務職・技術職 | 【事務職】一般事務職、社会福祉士等【技術職】土木・建築・化学・機械・電気・栄養士等 |
| 2 | 保育職 | 保育士 |
| 3 | 消防職 | 消防職員 |
| 4 | 医療（1） | 医師 |
| 5 | 医療（2） | 薬剤師、臨床検査技師、臨床工学技師、歯科衛生士等の医療技師 |
| 6 | 医療（3） | 助産師、（准）看護師、保健師 |
| 7 | 医療（2）病院以外 | 上記5のうち市役所に勤務する歯科衛生士 |
| 8 | 医療（3）病院以外 | 上記6のうち市役所に勤務する看護師及び保健師 |
| 9 | 現業員 | 環境部現業員、学校用務員、保育園調理員等 |
| 10 | 嘱託職員・臨時職員 | 非正規の職員 |

(2) 休暇等制度

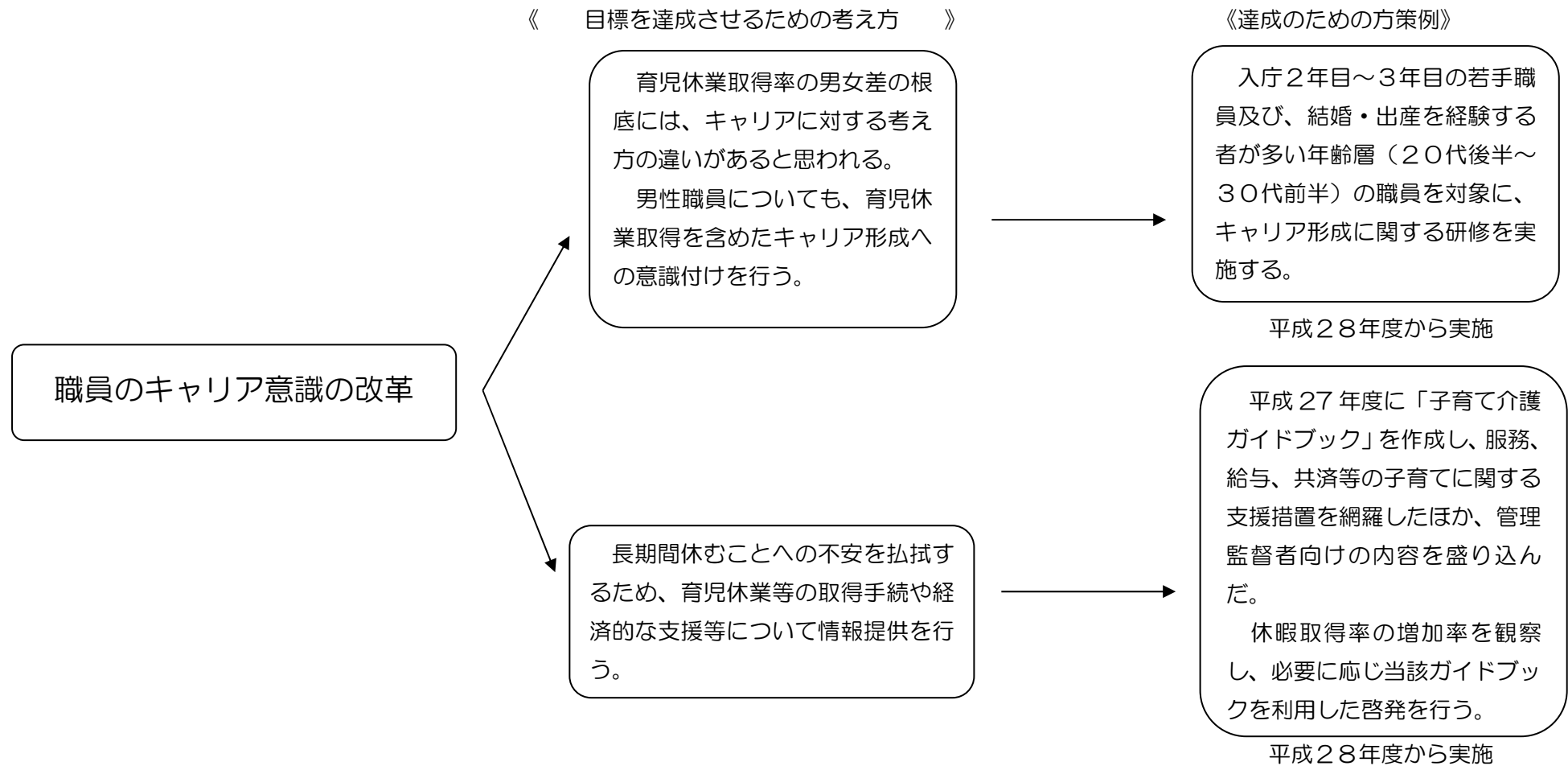
本計画に関する休暇等の制度概要

| 休暇等の種類 | 制度概要 |
|------------|--|
| 年次有給休暇 | 1年度につき20日、1日又は1時間単位で取得できる。最大20日まで1年度の繰り越しができる。 |
| 厚生休暇 | 1年度につき6日、1日単位で取得できる。年度の繰り越しはできない。 |
| 育児休業 | 職員が職員の子を養育するために、その子が3歳に達する日（3歳の誕生日の前日）を限度に取得できる休業 |
| 配偶者出産休暇 | 職員の妻の出産に係る入院日から出産後14日以内において2日 |
| 育児参加のための休暇 | 職員の妻が出産する場合に、産前休暇期間から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子(妻の子を含む。)を養育する場合に、5日の範囲内 |

5 目標達成のための方策

【目標】

(1) 男性の育児休業取得率を10%以上、配偶者出産休暇取得率を90%以上、育児参加のための休暇取得率を40%以上とする。



【目標】

(1) 男性の育児休業取得率を10%以上、配偶者出産休暇取得率を90%以上、育児参加のための休暇取得率を40%以上とする。

《 目標を達成させるための考え方 》

《達成のための方策例》

男性も育児休業等を取得しやすい環境の整備

男性職員の育児参加を促進するために、休暇制度を周知する。
特に、管理監督者へ周知することで、育児のための休暇を取得しやすい環境づくりを促す。

平成27年度に子育て「介護ガイドブック」を作成し、サービス、給与、共済等の子育てに関する支援措置を網羅したほか、管理監督者向けの内容を盛り込んだ。
休暇取得率の増加率を観察し、必要に応じ当該ガイドブックを利用した啓発を行う。

平成28年度から実施

研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。

新人研修等や、看護局及び保育職向けの研修に出向き制度説明を行う。

平成28年度から対象職種拡大

所属長は、育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の取得の申出があった場合、業務分担の見直しを行う。

人事当局が毎年12月に次年度の育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の取得予定を調査する。所属長は調査結果に基づき業務の見直しを行う。
また、調査時に職員に向け、制度周知を行い、ニーズを掘り起こす。

平成28年度から周知強化

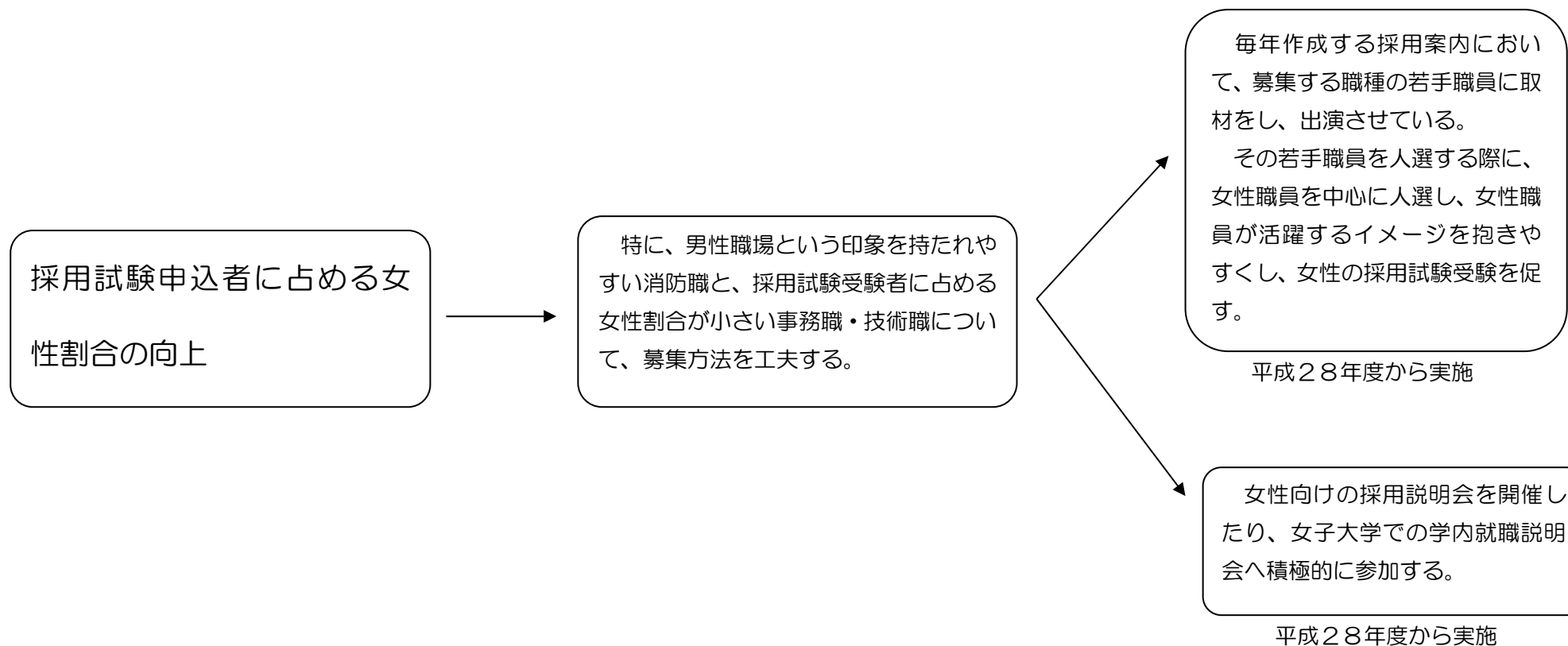
【目標】

(2) 事務職・技術職及び消防職の採用試験受験者の女性割合を平成26年度比プラス10%とする。

※ 平成26年度採用試験受験者の女性割合 事務職・技術職：35.5%、 消防職：2.9%

《 目標を達成させるための考え方 》

《達成のための方策例》

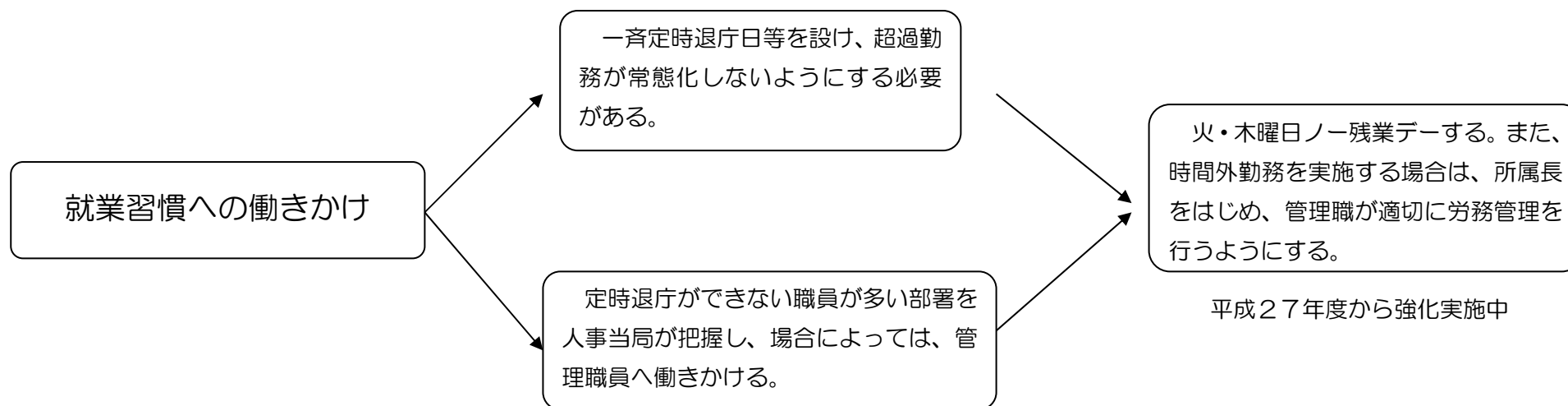


【目標】

(3) 職員の1年間の超過勤務時間数を、1人当たり平均100時間以内にする。

《 目標を達成させるための考え方 》

《達成のための方策例》



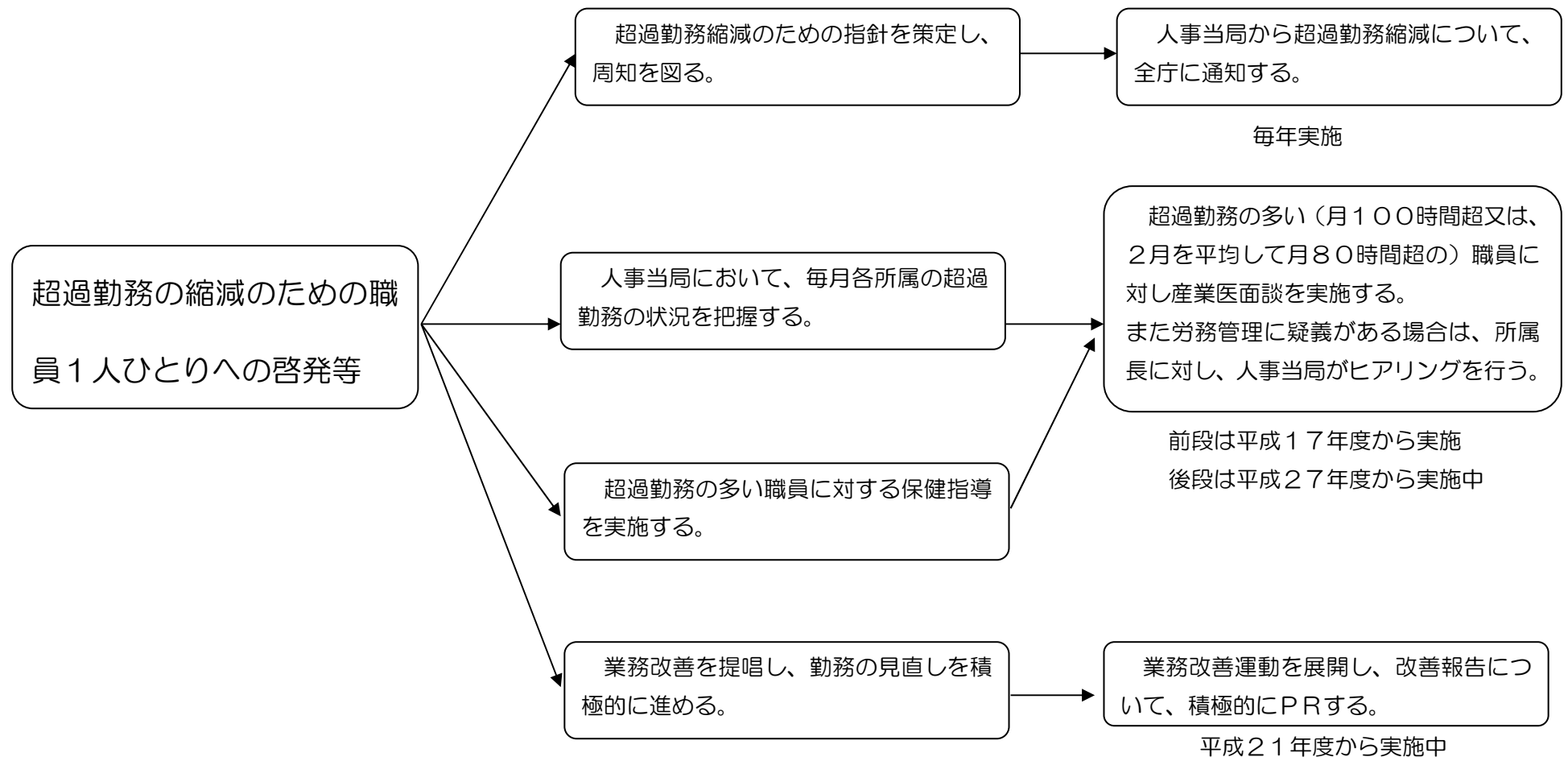
平成27年度から強化実施中

【目標】

(3) 職員の1年間の超過勤務時間数を、1人当たり平均100時間以内にする。

《 目標を達成させるための考え方 》

《達成のための方策例》



【目標】

- (4) 一般行政職（事務職・技術職、医療（2）（病院以外）及び医療（3）（病院以外））の課長補佐級以上に占める女性職員の割合を10%以上にする。

《 目標を達成させるための考え方 》

《達成のための方策例》

