

神崎市特定事業主行動計画の改正について

平成27年9月に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）が公布され、地方公共団体の機関等には特定事業主行動計画の策定が義務付けられました。

神崎市では、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく特定事業主行動計画に取り組んできましたが、これらの特定事業主行動計画について一体的に策定し、男女を通じた働き方改革への取組や仕事と家庭の両立を推進していきます。

主な法改正概要

- ・各自治体が事業主の立場として女性職員の活躍のために特定事業主行動計画を策定すること。
- ・女性職位活躍の現状を、所定の必須・任意把握項目等により把握・分析し、その結果を踏まえ、それぞれの自治体の実情に応じた数値目標を設定する。

計画期間

次世代育成支援については、平成27年度から平成36年度までの10年間のうち、平成27年度から平成32年度までの6年間の前期の計画期間としています。また、女性活躍推進法については、平成28年4月からの施行となっているため、女性活躍推進法に関する内容については、平成28年度から平成32年度までの5年間の計画期間とします。今後も、この2つの行動計画を一体として策定することとし、定期的に計画の見直しを行います。

実施体制

行動計画の実施状況は、総務企画部総務課において定期的に点検を行い、行動計画の内容を変更すべき事項があった場合には、各部署と協議し、見直し時期の到来を待つことなく、計画を見直します。

課題分析結果

・働き方改革の推進

年次休暇取得率は減少して、時間外勤務時間数が増加する傾向にあるため、全庁的な働き方の改革が必要と考えます。

特に男性職員について、出産補助休暇（2日間）と配偶者出産時育児休暇（5日間）の完全取得を推進し、男性が家事・育児に関わることが当たり前となるよう、職員の意識改革や職場の働き方改革を進めていく必要があります。

- ・女性活躍推進の取組

働くすべての女性職員が自らの持つ個性と能力を十分に発揮できるような環境の整備を行い、男女差のない人物本位の選考により女性職員を管理職に登用するため、監督職への人材育成を計画的に行います。

主な取組と数値目標

- ・妊娠中及び出産後における配慮

育児に関する休暇を取得しやすい職場環境の整備に努め、引き続き女性職員の育児休業取得率100%を維持します。

- ・男性職員による積極的な育児支援制度の活用

制度が利用可能な男性職員の出産補助休暇（2日間）及び配偶者出産時育児休業取得割合50%を目指し、育児休業取得者5人以上を目指します（目標達成年度：平成32年度）。

- ・超過勤務の縮減

各職員の1年間の超過勤務時間数について、基準年度（平成26年度）の5%削減の達成に努めます（目標達成年度：平成32年度）。

- ・休暇の取得促進

職員1人当たりの年次休暇取得日数を年平均10日取得の達成に努めます（目標達成年度：平成32年度）。

- ・女性の活躍推進に向けた取組み

働くすべての女性職員が自らの持つ個性と能力を十分に発揮できるような環境の整備を行い、男女差のない人物本位の選考により、全職員数に占める女性管理職の割合5%の達成に努めます（目標達成年度：平成32年度）。

- ・子どもたちの職場見学の新設