

一宮市特定事業主行動計画

平成 28 年 4 月 1 日改正

一宮市長
一宮市議会議長
一宮市教育委員会
一宮市代表監査委員
一宮市消防長
一宮市水道事業等管理者
一宮市病院事業管理者

一宮市特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年 7 月 16 日法律第 120 号。以下「次世代法」といいます。）第 19 条に基づく特定事業主行動計画及び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「女性活躍推進法」といいます。）第 15 条に基づく特定事業主行動計画を一体的に策定するものです。

I 総論

1 目的

職員の仕事と子育ての両立及び地域の子育て環境の支援並びに女性職員の公務における活躍を目的として、ニーズに即した支援対策を計画的かつ着実に推進するために、この計画を策定します。

2 計画期間

次世代法に基づく事項の計画期間は、平成 27 年 4 月 1 日から平成 32 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

女性活躍推進法に基づく事項の計画期間は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 32 年 3 月 31 日までの 4 年間とします。

3 計画の推進

この計画の策定に際して設置した一宮市行動計画策定・実施委員会は、次世代育成と女性活躍を相乗的かつ効果的に推進するために、毎年度、計画の実施状況を把握し、各種取組がこれらの支援対策として効果があったかを点検・評価し、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（PDCAサイクル）により、その後の対策や計画の見直し等に反映させます。

II 数値目標

女性活躍推進法第 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）第 2 条に基づき、市長部局、議会事務局、教育委員会事務局、監査事務局、消防本部、上下水道部、病院事業部において、それぞれの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いました。当該課題分析の結果、女性の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。また、次世代法第 19 条に基づく特定事業主行動計画の目標として、平成 27 年 4 月 1 日に定めた数値目標についてもこれに含め、引き続き全ての特定事業主が共同して取り組む目標として定めます。

1 全ての特定事業主が共同して取り組む目標（次世代法・女性活躍推進法）

- ・女性管理職の割合について、20%以上を目指します。
- ・育児休業の取得希望者に対する取得率について、100%を目指します。
- ・平成27年度から平成31年度までの5年間の男性職員の育児休業取得者数について、20人以上を目指します。
- ・平均時間外勤務時間数について、平成26年度実績と比較して5%の削減を目指します。
- ・平均年次休暇取得日数について、平成26年度実績と比較して10%の増加を目指します。

2 特定事業主ごとに取り組む目標（女性活躍推進法）

【市長・市議会議員・教育委員会・代表監査委員・水道事業等管理者】

- ・市長・市議会議員・教育委員会・代表監査委員・水道事業等管理者は、採用を一元的に行っている現状を鑑み、全体の数値目標として、実務の中心的な役割を担う課長補佐職・主査職における女性職員の割合を半数近く（45%以上）に引き上げることを目指します。

【消防長】

- ・平成31年度（平成32年新規採用）までに、消防職における女性職員数について、平成27年度の3人からの倍増を目指します。

【病院事業管理者】

- ・病院事業部における女性管理職の割合について、30%以上を目指します。

Ⅲ 具体的な取組

Ⅱで挙げた目標の達成に向け、平成31年度までに次に掲げる取組を実施します。

1 女性職員の採用及び登用に関するもの（女性活躍推進法）

(1) 採用における女性の応募者の拡大

事務職・保育士職については、応募者・採用者とも女性の割合は高くなっており、引き続き女性の積極的な採用に努めます。また、職員採用候補者試験では女性面接官の配置に努めます。

消防職・技術職については、応募者・採用者とも女性の割合は低くなっており、女性の応募者の拡大に向けPRに努めます。

(2) 多様な人材確保

保育士職・医療職における実務経験者など、公務に期待される優秀な女性を幅広く採用できるよう中途採用を実施します。

(3) 女性職員の管理職への登用の推進

女性管理職の割合を段階的に引き上げます。

(4) 女性職員の役職への登用の推進

将来の女性管理職へのステップとして、実務の中心的な役割を担う課長補佐職・主査職への女性職員の登用を推進します。

2 職員の勤務環境に関するもの（次世代法・女性活躍推進法）

職員が仕事と家庭生活（家事・子育て・介護など）の両立を図りながら、女性職員が公務において活躍することができるよう、情報（母性保護、育児休業、時間外勤務の制限、休暇などの各種制度）の提供を行うなど勤務環境の整備に努めます。