

各務原市WLB・女性活躍応援プラン＜概要＞

位置付け

- ・次世代育成支援法第19条及び女性活躍推進法第15条に基づく特定事業主行動計画を、一体のものとして定めるもの（従前は別個の計画）
 - ・行動計画は、地方公共団体が事業主として、自らの職員を支援するために実施する取組について計画を作成（策定義務あり）
 - ・策定主体は、市の規則により市長、議長、選挙管理委員会、代表監査委員、公平委員会、農業委員会、消防長、教育委員会の各任命権者
- 本市においては、これまでの行動計画を連名で作成し、公表してきていることから、本プランも同様に連名で作成し、公表する

策定趣旨

- ・本市の職員が、希望に応じた多様な働き方、仕事と生活の両立を実現でき、男女を問わず活躍できる職場を実現していくために必要な取組と、それに伴う数値目標を定めるもの
- ・取組の内容及び数値目標の設定に当たっては、これまでの行動計画による取組の状況、職員アンケート結果、国の示す行動計画の策定指針、昨今の国家公務員の取組方針等を踏まえ、検討した

具体的な取組の要旨及び数値目標（令和6年度までに）

- 1 妊娠中及び出産後における配慮
母性保護、母性健康管理及び経済的支援制度の周知を適切かつ有効に実施するため、妊娠中や出産後の職員に対して、設けられている様々な制度を周知するとともに、制度を利用しやすい環境づくりに取り組む
- 2 男性の子育て目的の休暇・休業の取得促進
全ての男性職員が配偶者の就業状況にかかわらず取得可能な「男の産休」（出産補助休暇及び育児参加休暇をいう。）、育児休業等の休暇・休業制度について周知し、これらの取得について職場の理解が得られるための環境づくりを行うとともに、取得促進を図る。
⇒数値目標 「男の産休」取得職員率＝100% 「男の産休」計5日以上取得職員率＝50% 男性の育児休業取得率＝13%
- 3 育児休業等及び早出遅出勤務を利用しやすい環境の整備
子育て中の職員が、希望に応じてより育児休業等が取得しやすい環境を目指すとともに、全職員の意識改革に努める。また、育児休業等を取得することによる経済的不安を解消するため、経済的な支援措置や影響について周知
- 4 長時間勤務の是正等の働き方改革
時間制約のある職員を含む全職員が十分な能力を発揮できるよう、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことが必要であるため、業務の簡素化、仕事そのものの改廃、これまでの価値観・意識の改革等といった、男女全ての職員の「働き方改革」を推進
- 5 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正
家事・育児・介護等の家庭責任のために、男性職員が仕事に制約を抱えることに理解を得にくい状況の是正のための取組を実施
- 6 休暇の取得の促進
年次有給休暇、夏季休暇等の特別休暇といった休暇に対する職員の意識の改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、休暇の取得にためらいを感じなくてよいような環境づくりに取り組む。
⇒数値目標 職員の1年間の年次有給休暇の取得日数＝平均12日以上
- 7 女性の活躍推進に向けたその他の取組
女性の活躍推進に向け、他の項目で挙げた取組のほか、採用、配置・育成、昇進・登用各段階での取組を推進
⇒数値目標 各役職段階に占める女性職員の割合
部局長・次長相当職＝10%程度 課長相当職＝20%程度 課長補佐相当職＝30%程度 係長相当職＝35%程度
- 8 人事評価への反映、昇給・昇格への反映
これまでに挙げてきた、WLBの推進に資する効率的な業務運営、良好な職場環境づくり、価値観・意識の改革に向けて採られた行動は、人事評価において適切に評価に反映するものとし、その実効性の確保を図る。また、制度を利用したことのみを理由として、昇給・昇格に不利益とならないよう人事上の取扱いには十分に留意