

瑞浪市特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況（平成 28 年度）

女性活躍推進法（平成 27 年法律第 64 号）第 15 条第 6 項に基づく特定事業主行動計画の実施状況を公表します。

【職員の勤務環境の改善】

目標

○妻の出産に伴う特別休暇（2日間）及び妻が出産する場合の子どもの養育のための特別休暇（5日間）について、対象となる全男性職員が1日以上取得する。

取得率 82.3%（平成 26 年度 46.2%）

○男性職員 1 名以上が育児休業を取得する。

取得者数 1 名（平成 26 年度 0 名）

取組状況

- ・育児休業等の説明資料『健やかな子どもを育てるために』を活用し、職員への制度周知を図りました。
- ・育児休業職員（保育士・幼稚園教諭）の代替要員として、任期付職員の採用に向けた取り組みを行いました。

【時間外勤務の縮減】

目標

○職員一人あたりの時間外勤務時間を年間 90 時間以内にします。

時間外勤務時間 131.9 時間（平成 26 年度 133.7 時間）

取組状況

- ・毎週水曜日のノー残業デー、および毎月「8」のつく日を「早く家庭に帰る日」と定め、時間外勤務の削減に努めました。
- ・労務管理（30 時間、50 時間事前協議）の徹底を図りました。

【休暇の取得の促進】

目標

○年次有給休暇取得日数を平均 10 日以上にします。

取得日数 7日6時間（平成26年 8日0時間）

取組状況

- ・育児休業等の説明資料『健やかな子どもを育てるために』を活用し、子どもの看護を行うための特別休暇等の周知を図りました。
- ・所属長に対し、年次有給休暇等の計画的取得の促進について通知を行い、休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めました。

【仕事優先の環境の是正・女性職員のキャリア形成支援】

目標

○一般行政職における管理的地位にある職員に占める女性割合を、8%以上にします。

女性割合 5.3%（平成26年度 2.8%）

取組状況

- ・女性職員を対象とした能力・意欲向上のための研修を通じたキャリア形成を支援しました。
 - ◆女性リーダーのためのマネジメント研修（全国市町村国際文化研究所）
 - ◆女性職員のためのステップアップ講座（岐阜県市町村研修センター）