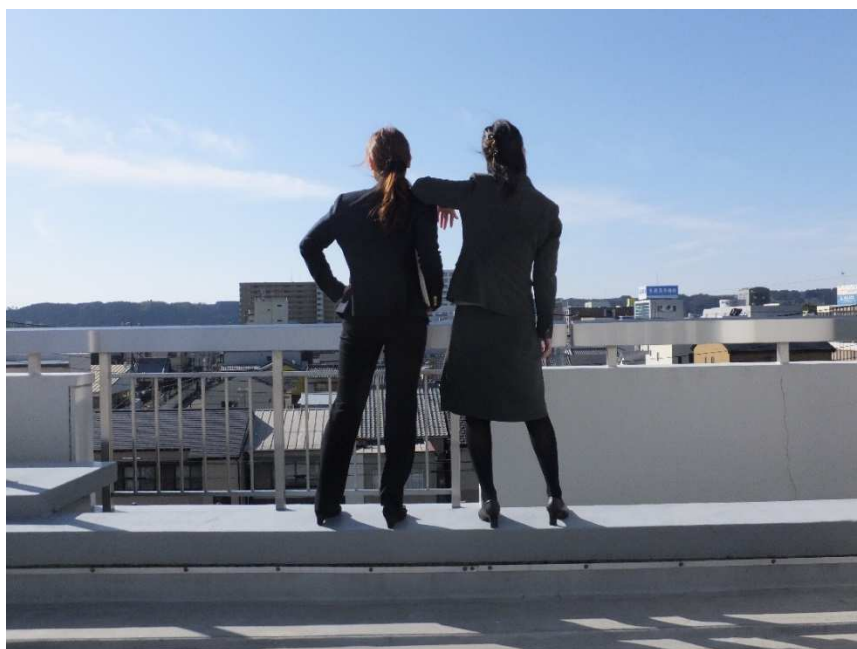


女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく

特定事業主行動計画



平成28年3月

島田市長
島田市議会議長
島田市教育委員会
島田市選挙管理委員会
島田市監査委員
島田市農業委員会



本計画は、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、島田市長、島田市議会議長、島田市教育委員会、島田市選挙管理委員会、島田市監査委員、島田市農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

計画策定に当たっては、女性職員が活躍するために必要な能力等を習得できる環境を整備することを通じ、全ての職員が島田市の発展のために充実した職業生活を送ることができる職場づくりを目指すことを基本理念としています。

I 対象職員

本計画の対象職員は、島田市長が採用した次に掲げる事務部局の職員（臨時職員、嘱託員）及び派遣職員とする。

- ・ 市長部局職員（看護専門学校職員及び一部事務組合事務局併任職員を含む。）
- ・ 議会事務局職員
- ・ 教育委員会職員
- ・ 監査委員事務局職員
- ・ 農業委員会職員
- ・ 水道企業職員
- ・ 市民病院出向職員

II 計画期間

本計画は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とする。

III 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

島田市では、関係部局の職員を招集し、組織全体で継続的に女性職員が活躍できる環境整備を推進するために必要な事項を協議する。協議結果のうち、本計画の変更、取組の実施状況等、重要な事項については、協議事項又は報告事項として部長会議に資料等を提出し、その内容を全庁に周知するものとする。

IV 状況の把握及び課題の分析

島田市では、平成17年度からの集中改革プラン等の影響を受け、短期間に急激に職員数が減少した。又、この間、新規の採用職員を抑制したことから、全職員に占める30歳代の職員数の割合が極端に少ない状況に陥っている。このことは、一定の知識と経験を備え、上司を補佐し、後輩を指導する立場の人材が不足していることを意味しており、職員相互に支え合い、職務遂行を通じて共に成長してい

くことが困難な環境につながっているとわざるを得ない。

こうした状況を改善するため、定員管理計画に基づき、職員の年齢バランスの是正を図っているところであるが、少数世代の職員が管理的地位に就く時期までに、その次の世代を育成し、OJTが機能する持続可能な行政組織を再構築しなければ、女性が活躍できる職場環境を実現することもできないと考える。

今、島田市は、まさに母なる大地に種を蒔くように、市の将来を担う人材に知識と経験と知恵を蓄えさせる時であると言える。

V 女性職員の活躍に向けた数値目標

1 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	女性職員 の割合	(参考)	
		全体数	うち 女性職員数
実績 (平成26年度)	16.1%	199人	32人
目標 (平成32年度)	24.6%	199人	49人

2 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

(1) 男性職員の配偶者出産休暇取得率及び平均取得日数

	配偶者出産 休暇取得率	平均 取得日数
実績 (平成26年度)	36.4%	0.5日
目標 (平成32年度)	100%	2.0日

(2) 男性職員の育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

	育児参加 休暇取得率	平均 取得日数
実績 (平成26年度)	18.2%	0.6日
目標 (平成32年度)	100%	5.0日

VI 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

1 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を向上させるための取組

- (1) 平成28年度から、管理的地位において求められる知識及び経験を習得させるため、職種にとらわれず、多様な部門への職員配置を行う。
- (2) 平成28年度から、実施計画策定、予算編成、議会对応、契約事務等を、管理的地位において必要となる知識及び経験の習得機会と位置付け、若手職員がそれらにいかに関わったかについての状況を把握し、各所属における職員の意識改革を図る。

2 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数を向上させるための取組

- (1) 平成28年度から、休暇取得のモデルを提案しつつ制度の周知を図る。
- (2) 平成28年度から、出産を予定している配偶者を持つ男性職員の把握に努め、当該職員及びその所属長に必要な情報を提供していく。

島田市
緑茶化
計画