

隼より始めよ ～女性が輝く職場づくりのために～
岡山市役所から「女性が輝くまちづくり」を始めます！！

○「子育て休暇」取得率100%を目指します！

- ・平成25年の取得率は、29.9%
- ・取得できる期間を、産後8週間から1年に延長
- ・女性も取得できる制度に改善
- ・連続5日間の取得で、育児への積極的な関わりを
- ・所属長による取得しやすい環境づくり



育ボス
実践！



○女性管理職へのキャリア形成を支援します！

- ・男女ともに、育児休業取得を昇任に影響させない
- ・女性活躍推進のための研修を充実

岡山市の女性管理職の登用率30%へ！！

(平成27年4月1日現在 8.4% ※課長級以上)

隗より始めよ～女性職員が輝く職場づくりのために～

1 女性活躍のための本人への支援

(1) 女性管理職に向けたキャリア形成の支援

育児休業の取得がキャリア形成に影響しない人事管理を行うとともに、出産・育児期とその前後の柔軟な人事異動、人事配置を行います。

また、キャリア形成支援研修を実施し、職員の意欲の向上を図ります。

(2) 育児休業からの復帰支援

育児休業中の職員に、所属（長）からの定期的な連絡、育児支援制度や職場の状況についての情報提供を行います。

また、職員が育児休業から不安を抱くことなく復職できるよう、復帰支援相談窓口の利用促進を図ります。

(3) 女性職員活躍推進のための研修の実施

女性職員を受講対象とした研修を実施し、女性職員の管理職登用への不安の緩和や意欲の向上、能力開発面での支援を図ります。

2 本人を取り巻く環境の整備

(1) 男性職員の育児参加への取り組み

対象となる男性職員の、子育て休暇取得率 100%を目指して、上司からの積極的な働きかけ等を行い、計画的に休暇を取得することにより、男性職員の子育てへの参加を促します。併せて、男性職員の育児休業の取得率向上に努めます。

さらに、育児参加による休暇、育児休業の取得がキャリア形成に影響しないよう配慮します。

(2) 育ボスの養成

各種研修等を利用して育ボスの養成を行い、所属長が積極的に育ボスを実践することができるよう支援します。

(3) 育休代替職員の配置

育児休業代替として正規職員を採用し、育休代替任期付職員とあわせて育児休業中の職員がいる所属へ配置します。

(4) ワークライフバランスの推進

一斉定時退庁日（ノー残業デー）の徹底や休暇の取得促進を管理職が率先して行うことにより働きやすい職場づくりに努め、ワークライフバランスの実現を目指します。