

資料提供年月日	平成27年1月27日	
問い合わせ先	課名	総務局人事課
	電話	直通 803-1086 内線 3420
担当者	職名・氏名	課長 中原
	職名・氏名	係長 生崎

広 報 連 絡

<市長定例記者会見資料>

- 1 件 名 (行事名) 隗より始めよ
～女性が輝く職場づくりのために～
- 2 趣 旨 「女性が輝くまちづくり」の一環として、「隗より始めよ」の精神のもと、市役所内部で女性が輝く職場づくりに積極的に取り組みます。
- 3 概 要
 - 1 女性の活躍のための本人への支援
 - 2 本人を取り巻く環境の整備この2つの柱のもと、7つの取り組み（詳細は別紙）を、平成27年度から本格的に実施します。
これらの取り組みにより、女性が働きやすく、輝いて活躍できる職場づくりを行います。

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。(別添【資料1】参照)

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。(別添【資料2】参照)

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。

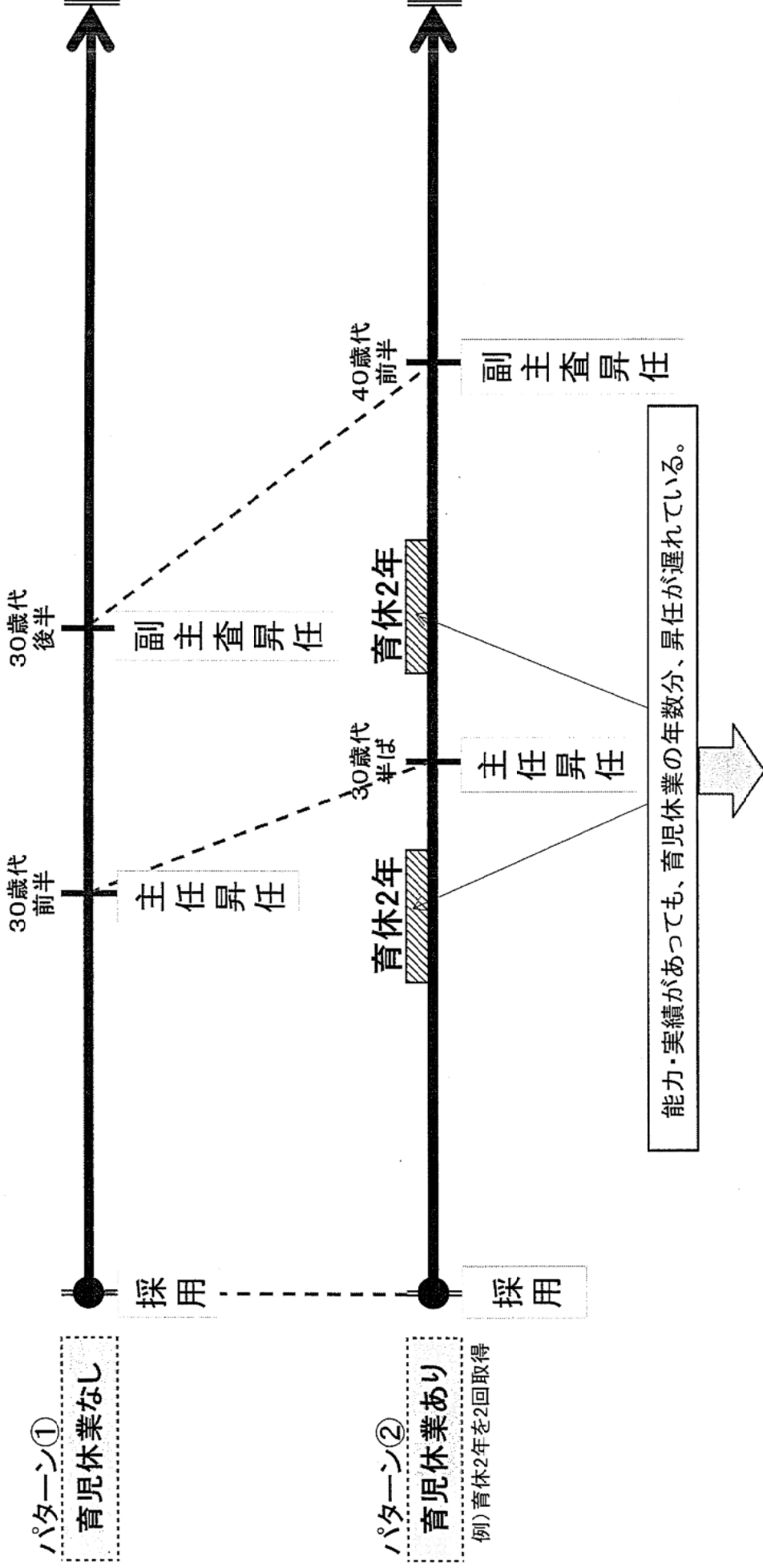
(3) 育休代替職員の配置

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の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。

育児休業による昇任への影響



育児休業の取得が、キャリア形成に影響しない人事管理へ
能力・実績があれば、育児休業の年数に関わらず昇任

「子育て休暇」の運用改正について

1 改正時期

平成27年1月1日から

2 改正内容等

項目	改正前	改正後
対象職員	男性職員	男性、女性とも取得可
休暇を取得できる期間	<p>出産の翌日以後8週間以内</p> <p>※上の子（小学校就学前の子）がいる場合は、出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合は14週間）前から取得可能</p>	<p>出産の翌日以後1年以内</p> <p>※上の子（小学校就学前の子）がいる場合は、出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合は14週間）前から取得可能</p>
休暇日数	5日間	原則連続5日間
取得促進		所属長に対し、対象者への制度周知と取得しやすい環境整備を図るよう通知