

特 定 事 業 主 行 動 計 画

～子ども・子育て支援法及び女性活躍推進法

に基づく特定事業主行動計画～

平成28年3月策定

信 濃 町

1 はじめに

我が国において年々少子化が進行するなかで、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国・地方公共団体・事業主などさまざまな主体が社会をあげて取り組んでいくため、平成15年7月、次世代育成支援対策推進法が制定されました。そして、地方公共団体に対し地域における子育て支援の充実を図るとともに、職員の仕事と子育ての両立支援や働き方の見直し等に関する10年間の集中的な取組について「特定事業主行動計画」を策定することが定められました。

これを受け、町では平成18年5月に、職員を対象とする「次世代育成支援対策推進法による特定事業主行動計画」第1期計画を策定しました。

さらに平成23年3月に平成28年3月までの5年間を計画期間とする第2期計画を策定し、職員が仕事と家庭生活を両立できるような職場環境の整備を推進してきました。しかし、男性職員の育児休業取得をはじめ、未だ利用が進んでいない制度もあり、利用促進に向けて意識啓発や働きかけが必要な状況にあります。国においても、平成27年3月に法の有効期限が到達しましたが、依然として少子化の流れは変わらず、引き続き取組を充実していく必要があることから、法の有効期限をさらに10年間延長するとともに、両立支援の取組を促進するため、法の一部改正が行われました。町においても、より一層の職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を目指して、これまでの内容を見直して、今後5か年を計画期間とした新たな第3期行動計画（前期）を策定しました。

さらに、平成27年9月、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が施行され、その法律に基づき、女性の活躍推進の取組を着実に前進させるため、民間事業主や地方公共団体等が女性職員の活躍推進に

向けて問題点を把握し、改善に向けて目標を達成できるよう役割を定め計画することが義務付けられました。女性の職業生活における活躍の推進は、非常に関わりが深く重要となっています。女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定し、「信濃町子ども・子育て支援事業計画（信濃町次世代育成支援行動計画）」と併せて、女性が輝く職場づくりのため、より良い職場環境の整備と職員だれもが働きやすい職場を目指していきます。

2 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

一女性活躍推進法とは一

女性が個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっていることに鑑み、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化、その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現するため、平成 27 年 9 月 4 日に公布された法律です。

平成 38 年 3 月末までの時限立法であり、特定事業主行動計画については、平成 28 年 4 月からの施行となっているため、女性活躍推進法に関する内容については、平成 28 年度から平成 37 年度までの 10 年間を計画期間としています。計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、定期的に行動計画の進捗を検証しながら見直しを行うこととされています。

3 計画期間

平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日 【前期 5 年間】

女性活躍推進法が平成 38 年 3 月 31 日までの 10 年間の時限立法であることから、本計画は、前半の平成 32 年度までの行動計画として策定します。その後、前期計画を踏まえて、平成 32 年度に後半の 5 年間の計画を策定します。

4 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、信濃町特定事業主行動計画推進委員会（職場安全衛生推進委員併任）【以下「推進委員会」という。】を設置し、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととします。

5 推進委員会の設置

（1）女性が輝く職場づくりを効果的に推進するため、次のとおり推進委員会を設置します。（職場安全衛生推進委員併任）

委員長 副町長

委員 稅務会計課長、議会事務局長、住民福祉課長、産業観光課長、建設水道課長、教育次長、総務課長

町職員労働組合執行委員長、職員団体（2名）

事務局長 総務課長（委員兼務）

事務局 総務課庶務係

(2) 本計画の推進については、推進委員会がその進捗状況を把握し、効果、検証を行うことが重要であることから、計画期間中の目標達成に向け、推進委員会において必要な研修、情報提供及び相談体制等の構築に取り組みます。

6 基本的な方針

女性の職業生活における活躍を推進するためには、ワークライフバランスを重視した出産・育児と仕事の両立支援が不可欠です。仕事を持つ中で育児を行っていくには、定時の退庁・退園、必要に応じた休暇の取得などにより、育児と仕事のバランスの取れた時間配分が必要です。しかし、職場によっては、時間外勤務や土日等の勤務も多く、また、休暇の取得が難しい職員や、取得に際してためらいを感じる職員も多くいます。そこで、職員が安心して育児と仕事を両立できるよう、出産・育児関係休暇の取得を徹底します。また、計画的な年次休暇の取得を促進するとともに、職員の意識向上のための研修の実施、適正な人事異動や職員採用など職場の環境整備を推進します。とりわけ、年次休暇の取得を促進するためには、計画的で効率的な業務マネジメントを職員一人ひとりが心がけて実践するとともに、計画的に休暇を取得しやすい職場環境を醸成することが重要であるため、庁内グループウェア等を活用して、各種制度内容やその利用方法に関する情報を提供したり、資質向上に向けて研修を実施したりして、利用促進を図ります。

さらに、男性職員も育児に参加したり家事を行うことで、配偶者の負担の軽減や育児時間の確保ができるよう、家事・育児のための休暇取得などを推進します。

7 数値目標

子ども・子育て支援法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を推進するため、次の数値目標を設定します。数値目標を達成できるよう、事業主を含むすべての職員が意識を向上させ、各種休暇の取得促進に努めるとともに、ワーク・ライフ・バランスに資する効率的な業務運営を推進します。

【子ども・子育て支援法に基づく特定事業主計画】

・男性職員

子育てに関する休暇・休業制度の利用率

(子の養育休暇、子の看護休暇、育児休業、育児部分休業のいずれか)

◎目標達成年度：平成 32 年度

育児休業等の取得率 10%

(平成 27 年度実績 0%)

・女性職員

◎目標達成年度：平成 32 年度

育児休業の取得率 100%

(平成 27 年度実績 100%)

*第1期、第2期とも目標を達成していますが、継続して目標とします。

・本庁職員

◎目標達成年度：平成 32 年度

計画期間中 定時退庁 90%以上

毎週水曜日ノ一残業デイの推進

【女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画】

- ・役職者に占める女性の割合

◎目標達成年度：平成 32 年度

管理職	10.0%以上	係長職	35.0%以上
(平成 27 年度実績	管理職 7.6% 係長職 33.3%)		

- ・職員の年次休暇取得

◎目標達成年度：平成 32 年度

平均取得日数 7 日以上

(平成 27 年度実績 平均取得日数 6.2 日)

8 女性職員の活躍の推進に向けた目標指標を達成するための取組

女性職員の活躍の推進に向けた取組の方向は次の 3 つです。

① 働き方改革の推進

長時間労働よりも短時間で成果を出すことを評価できる組織風土の醸成と固定観念に捉われない柔軟な発想で仕事を推進します。また、働きやすい職場環境づくりのため、男女間格差をなくすとともに、管理職のマネジメント能力の向上を図ります。

② 女性職員のキャリア形成の促進

更なる女性活躍推進のため、女性職員の役職への登用を拡大するとともに、職員一人ひとりの適正に合った指導・育成を図り、キャリア形成と能力開発を促進します。また、育児休業等から円滑に職場へ復帰できるよう支援します。

③ ワーク・ライフ・バランスの推進

全職員が現在の働き方を確認し、理想的な状況と現実のギャップを各職場で

解決することで、時間外勤務の縮減や柔軟な働き方ができる職場環境づくりを行います。また、男女ともに育児はもちろん介護と仕事を両立させる制度や仕組みづくりを進めます。