

特定事業主行動計画

～次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法

に基づく特定事業主行動計画～

令和5年4月策定

長野県 **信濃町**

令和5年4月1日

1 はじめに

平成15年7月、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）が制定され、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ます。そして、当町も、事業主の立場として、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等の役割を果たしていく必要があります。

また、平成27年9月には、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」）が施行されました。自らの意志によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその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ます。

以上のことを踏まえ、人口減少が進む中で持続可能なまちづくりを進めていくためには、仕事と育児の両立、女性の活躍推進といった視点を持ち、様々な立場や特性を持つ職員が互いに尊重し合い、持てる能力を最大限発揮できるような、働きやすい職場づくりを進め、職員一人ひとりが、本計画の目的を理解し、取り組みを進めていくことが重要です。

2 計画策定にあたって

当町では、次世代法に基づき、平成17年4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」を策定しました。

また、平成28年3月には、上記計画の更新に合わせて女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画と統合し策定しました。

それぞれの計画は、職員が働きやすい職場づくりを進めるという点で共通点が高く、これらを一体的に取り組むことで相乗的に効果が高まると期待され、

また、国からも各計画を一つにまとめることが可能との見解が示されています。

3 計画期間

令和5年4月1日から令和8年3月31日 【3年間】

本計画は、令和7年度までの行動計画として策定します。

・これまでの計画期間

計画	計画期間
次世代育成支援対策推進法による 特定事業主行動計画（前期）	平成17年4月1日－平成22年3月31日
次世代育成支援対策推進法による 特定事業主行動計画（後期）	平成23年4月1日－平成28年3月31日
特定事業主行動計画（統合版）	平成28年4月1日－令和3年3月31日

4 次世代育成支援対策・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次世代育成支援対策・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（職場改善推進委員併任）【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）次世代育成対策支援・女性職員の活躍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。（職場改善推進委員併任）

委員長 副町長

副委員長 町職員労働組合執行委員長

委員 総務課長、教育次長、職員団体（4名）

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 現状分析

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等にかかる女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の査定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下、「内閣府令」という。）第2条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事項について分析を行いました。

○採用した職員に占める女性の割合

年度	採用職員数			女性職員の割合 (A/C)
	女性 (A)	男性 (B)	合計 (C=A+B)	
令和4年度	1	0	1	100.0%
令和3年度	9	2	11	82.0%
合計	10	2	12	83.0%

○平均した継続勤務年数の男女の差異 ※令和4年4月1日時点

	平均勤務年数
男性	17.8年
女性	13.7年

○職員一人あたりの各月ごとの時間外勤務時間数（令和4年度）

4月	5月	6月	7月	8月	9月
6.4	5.1	4.6	5.8	4.6	5.1
10月	11月	12月	1月	2月	3月
4.4	5.1	5.1	5.4	3.1	4.0

月平均:4.8時間（単位：時間）

○各役職段階及び管理職職員に占める女性職員の割合 ※令和4年4月1日時点

役職		職員総数	女性職員数	割合
管理職	課長級	12	2	16.7%
	課長補佐級	2	0	0%
	小計	14	2	14.3%
非管理職	係長級	29	10	34.5%
	主幹	15	3	20.0%
	主査	21	9	42.9%
	その他職員	120	82	68.3%
	小計	186	104	56.2%
合計		199	106	53.3%

※課長級の職員数には、信越病院院長・副院長は含まない。

○男女別の育児休業取得率（令和4年度）

	取得可能者	取得者	取得率
男性	3名	1名	33.3%
女性	2名	2名	100%

○男性職員の配偶者出産休暇等の取得率及び平均取得日数（令和4年度）

	取得可能者	取得者数	取得率	総取得日数	平均取得日数
配偶者 出産休暇	2名	0名	0%	0日	0日
育児参加の ための休暇	2名	0名	0%	0日	0日

○休暇の取得状況（令和4年度）

職員一人あたりの平均消化日数	10.4日
年次休暇取得率（消化日数/年間付与日数）	26.2%

7 基本的な方針

次世代育成対策支援・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、資質向上に向けて研修を実施するなどの利用促進を図ります。さらに、男性職員も育児・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、休暇取得などを推進します。

8 数値目標

次世代育成支援対策推進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。

また、数値目標の実施状況については、各年度ごと公表を行います

○育児休業の取得率

・男性職員

令和4年度実績	令和7年度末における目標値
育児休業の取得率 33.3%	育児休業(1週間以上)の取得率 85%

・女性職員

令和4年度実績	令和7年度末における目標値
育児休業の取得率 100%	育児休業の取得率 100%

○ノー残業ダイの定時退庁率(本庁職員)

令和4年度実績	令和7年度末における目標値
実績把握なし	定時退庁 90%以上

○役職者に占める女性の割合

令和4年度実績	令和7年度末における目標値
管理職に占める女性の割合 14.3%	管理職に占める女性の割合 20.0%以上
係長職に占める女性の割合 34.5%	係長職に占める女性の割合 35.0%以上

○職員の年次休暇取得

令和4年度実績	令和7年度末における目標値
平均取得日数 10.4日	平均取得日数 12日以上

9 目標指標を達成するための取組

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。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。

④ ハラスメント防止対策

令和元年 6 月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が公布され、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法、女性活躍推進法が改正されました。この改正により、事業主は職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが義務付けられるとともに、セクシャルハラスメント等の防止対策も強化することとなりました。男女ともに職員一人ひとりがお互いの人格を尊重し、健全で働きやすい職場環境を確保するため、ハラスメントの防止対策を図ります。