

広陵町次世代育成支援・女性活躍推進特定事業主行動計画

平成29年 4月 1日
広 陵 町 長
広 陵 町 議 会 議 長
広 陵 町 教 育 委 員 会

広陵町次世代育成支援・女性活躍推進特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成支援法」という。）第19条及び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「女性活躍推進法」という。）第15条に基づき、広陵町長、広陵町議会議長及び広陵町教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

1. はじめに

次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するため、平成15年に次世代育成支援法が制定され、本町においても、職員の仕事と子育ての両立を支援するため、平成22年に同法に基づく特定事業主行動計画を策定し、計画的な対策を行ってきた。この間の社会情勢や公務職場における環境の変化もあり、職員が安心して育児に取り組むことができる環境の実現は道半ばであるといえる。国の方針としても、次世代育成支援法の有効期限を10年間延長し、次世代育成支援対策のさらなる推進、強化を図ることとした。

また、平成27年には女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的として、女性活躍推進法が策定され、本町においても平成28年に同法に基づく女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画を策定した。

今後「仕事と子育ての両立」、「女性の活躍」等を推進していくためには、職員が安心して育児に取り組む、すべての職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が図られ、また、子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感できる職場環境をつくる必要がある。

そこで、本町は、次世代育成支援法と女性活躍推進法には密接な関連性があるものと捉え、これらを一体化して特定事業主行動計画を策定することとした。

2. 計画期間

本計画の期間は、平成 29 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 4 年間とする。

3. 職員のワーク・ライフ・バランスの推進に向けた体制整備等

本町では、組織全体で職員が仕事と子育てを両立できるように推進するため、及び継続的に女性職員の活躍を推進するため、「広陵町男女共同活躍推進委員会」を設置し、本計画の策定・変更、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ものとする。

4. 職員のワーク・ライフ・バランスの推進に向けた数値目標

次世代育成支援法第 19 条及び女性活躍推進法第 15 条第 3 項に基づき、職員の生活及び職業における状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、職員のワーク・ライフ・バランスにおける状況を把握し、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(次世代育成支援法に関連する項目)

- ① 平成 32 年度までに、職場優先の環境を是正し、「ワーク・ライフ・バランスの実現度」を 75%以上にする。
- ② 平成 32 年度までに、各種両立支援制度（育児・介護休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）に関する周知を実施し、「両立支援制度に関する満足度」を 75%以上にする。
- ③ 平成 32 年度までに、子の看護休暇の取得日数を、平成 27 年の実績（1.6 日）から 2.5 日以上に引き上げる。
- ④ 平成 32 年度までに、男性職員の育児休業取得率を、平成 27 年度の実績（0%）から 10%以上にする。
- ⑤ 平成 32 年度までに、育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援を行うことを目的として、職場復帰後 3 年以内の職員の離職率を、平成 27 年度の実績（0%）を維持する。

(女性活躍推進法に関連する項目)

- ① 平成 32 年度までに、課長相当職以上の女性職員の割合を、平成 27 年 10 月時点の実績 (19%) から 11%以上引き上げ、30%以上にする。
- ② 平成 32 年度までに、技術職の採用者の女性割合を、平成 27 年度の実績 (0%) から 10%以上引き上げる。
- ③ 平成 32 年度までに、時間外勤務の総時間を、平成 26 年度の実績 8,377 時間から 10%以上引き下げ 7,539 時間以下とする。
- ④ 平成 32 年度までに、一人当たりの年次有給休暇の取得時間を、平成 27 年の実績の 6 日と 5 時間から 10 日以上に引き上げる。
- ⑤ 平成 32 年度までに、定年退職を除く職員の離職率を、平成 27 年度の実績 (2.8%) から 0%にする。

5. 職員のワーク・ライフ・バランスの推進に向けた目標を達成するための取組

4. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、町長部局、町議会事務局、町教育委員会において、職員のワーク・ライフ・バランスにおける状況を把握し、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

- ① 人事評価制度の導入とともに各部署において、職員の業務分担の見直しを定期的に行い、部署の男女比、役割分担に捉われない人事配置、事業評価の結果も踏まえ全庁的に業務の平準化を進める。
- ② 育休後や病休後の職員に対して、フレックスタイム制の導入など、ワーク・ライフ・バランスに資する就業方法を検討する。
- ③ 女性職員を対象とした外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）に積極的に派遣する。
- ④ 各種両立支援制度（育児・介護休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）に関する情報をハンドブック等にまとめ、職員が電子掲示板で常時閲覧できる状態

にする。

- ⑤ 組織として、イクメン・イクボス宣言等男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げ、男性職員の育休や看護休暇の積極的な取得を促す。
- ⑥ 女性が活躍できる場であることを紹介するホームページやパンフレットを作成し、大学等に積極的なPRを行う。
- ⑦ 現在進めている、毎週水曜日の定時退庁日及び毎月末の金曜日（プレミアムフライデー）での有給休暇の取得を、各部署の管理職員が職員に対して周知徹底する。
- ⑧ 妊娠中・出産前後の職員に対して、超過勤務を軽減するよう配慮する。

(以上)