

宇多津町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

宇多津町次世代育成支援対策特定事業主行動計画

宇 多 津 町

平成28年3月

はじめに

宇多津町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画、宇多津町次世代育成支援対策特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、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、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。）に基づき、宇多津町長、宇多津町議会議長、宇多津町教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

本計画の期間は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。計画期間中、取り組みの実施状況については、毎年公表するものとする。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性活躍推進法第 15 条第 3 項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策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、町長部局、町議会事務局、教育委員会部局において、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、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、町長部局、町議会事務局、教育委員会において、それぞれの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、改善すべき事情について分析を行うべきではあるが、本町の規模を考慮した結果、町長部局、町議会事務局、教育委員会事務局を一体として分析した結果、大きな課題に対応するものから順に掲げている。

- ・平成 33 年度までに、一般事務職員の管理職（副主幹以上）の女性の割合を平成 26 年度の実績（17.2%）から 20%以上にする。
- ・平成 33 年度までに、一般事務職員の女性の割合を平成 27 年度の実績（25.7%）から 28%以上にする。
- ・平成 33 年度までに、一般事務職員の係長以上の女性職員の割合を平成 27 年度の実績（25.0%）から 28%以上にする。

- ・平成 33 年度までの 5 年間で、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、子の看護休暇取得者を平成 26 年度の実績 1 名から 2 名以上にする。
- ・平成 33 年度までに、職員の年次休暇の取得率を平成 26 年の実績（年 8.7 日）から、年 9.5 日以上にする。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取り組み及び実施時期

2 で掲げた数値目標その他の目標に向け、次に掲げる取り組みを実施する。なお、この取り組みは、町長部局、町議会事務局、教育委員会において、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った結果、大きな課題に対応するものから順に掲げている。

- ・女性職員を人事、財政、企画、議会など、多様なポストに積極的に配置する。
- ・女性が主だった部門、職種への男性の積極的配置や、女性の役割の見直しを行う。
- ・平成 28 年度から、係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭においた人材育成を行う。

4. 次世代育成支援推進のための具体的内容と目標

次世代育成支援推進のための具体的内容と目標、及び女性職員の活躍の推進に向けた目標に対しての取り組み内容

1) 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するために、妊娠中出産後の職員に対して、各種特別休暇制度等について周知するとともに、業務分担の見直しや時間外勤務の制限にも配慮する。

2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、子どもが産まれて父親となる職員に、配偶者が出産するときの特別休暇制度及び年次休暇の取得促進に努める。

3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業や部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得促進等を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知する。また、育児休業からの円滑な復帰を支援するために、休業中の広報誌や文書等の送付を行う。

4) 時間外勤務の縮減

時間外勤務は、公務のための臨時または緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、一層の縮減に向けた取り組みを進めていく必要があり、特に、小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員に対し、深夜勤務及び時間外勤務の制限における制度の周知を図り、これに伴う事務の一層の合理化の意識啓発に努める。

5) 休暇の取得促進

休暇の取得を促進するため、子の看護休暇等の制度の周知及び休暇の取得を容易にするための雰囲気醸成に努め、時間単位での休暇取得などの運用面での環境整備に努める。また、学校の長期休業期間中、入学式、卒業式及び授業参観等の学校行事に際して、子どもの父母、さらには、祖父母の休暇取得の促進を図る。

6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取り組み

仕事と子育ての両立、女性職員活躍の推進を図るためには、全職員の理解と協力が不可欠である。そのため、職場優先の固定概念や家庭のみならず、職場においても固定的な性別役割分担意識を払拭するよう情報提供や意識啓発を行う。

7) 子ども、子育てに関する地域貢献活動

地域において、子どもの健全育成、疾患、障害を持つ子どもへの支援、子育て支援のボランティアやNPO活動についての積極的な参加を促進する。

5. おわりに

この行動計画を実施することにより、今まで以上に職員一人ひとりが子育てについての理解を深め、職場全体で子育てを支援する「次世代育成の職場づくり」を目指し、同時に、女性職員が職業生活において、その個性と能力を十分に発揮できる職場づくりを目指します。