

筑北村特定事業主行動計画

平成28年3月31日 改定
筑北村
筑北村議会
筑北村教育委員会
筑北村選挙管理委員会
筑北村代表監査委員
筑北村農業委員会

【特定事業主行動計画とは】

急速な少子化の進行は、消費の減少や労働力供給の減少などで経済成長率低下のおそれがあり、加えて人口に占める高齢化の割合が高まる中、現役世代の社会保障制度の負担が増大し、これらは経済社会の様々な分野に深刻かつ重大な影響を及ぼすものであります。これらを踏まえ、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法（平成15年7月16日法律第120号）」が公布され、同法第8条の規定により各地方公共団体には「地方行動計画」の策定を、事業主としての一定の企業には「一般事業主行動計画」の策定を、同法第19条の規定により事業主としての国や地方公共団体には「特定事業主行動計画」の策定が義務づけられています。

また、女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画は、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「法」という。）第15条に基づき策定が義務づけられています。

筑北村ではこれらの法律に基づき、筑北村長、筑北村議会議長、筑北村教育委員長、筑北村選挙管理委員長、筑北村代表監査委員、筑北村農業委員会会長が策定する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）により、「子育てと仕事の両立支援」、「男性を含めた働き方の見直し」、「地域における子育て支援」、「社会保障における次世代育成支援」、「子どもの社会性の向上や自立の促進」を柱に、取組みを進めることとします。

なお、本計画は複数の事業主連名の計画ですが、筑北村以外の各事業においては職員が少数であるため、数値目標及び目標達成するための取組等は各事業共通とします。

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。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本村では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、筑北村総務課内で本計画の策定・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い、各年度課長会議等において意見を聴取し、目標達成のための取組の改善を図る。

3. 職員の勤務環境に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

ア 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について充実と周知徹底を図り、引続き取得を図る（実績100%）。

イ 出産費用の給付等の経済的支援について周知徹底を図る。

ウ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行なう。

エ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

ア 育児休業等に関する資料を各課等に通知・配布し、制度の周知を図る。

イ 育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行なう。

ウ 妊娠を申出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行なう。

エ 育児休業の取得の申出があった場合、各課等において業務分担の見直しを行なう。

(3) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌等の送付を行なう。

イ 復職時に研修等（制度説明等）を実施する。

(4) 育児休業に伴う臨時的任用制度等の活用

ア 所属内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務遂行することが困難なときは、臨時的任用制度等の活用による適切な代替え要員の確保を図る。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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、筑北村役場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、筑北村役場において、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った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

- (1) 平成32年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成27年度の実績（22.2%）より8%以上引き上げ、33%以上にする。
- (2) 平成32年度までに、女性の採用試験の受験者数を、平成27年度の実績（39.1%）より10%引き上げ、受験者総数に占める女性割合を50%以上にする。
- (3) 平成32年度までに、育児休業を取得する男性職員を1人以上とする。
- (4) 平成32年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得を2人以上にする。
- (5) 平成32年度までに、年次休暇の取得率を平成26年の実績（24.0%）より6%引き上げ、30%以上にする。

5. 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組及び実施時期

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、筑北村役場において、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った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

- (1) 平成28年度より、女性職員のみを対象とする研修や外部研修（長野県市町村研修センターや市町村アカデミー等）への派遣を行う。
- (2) 職員採用年度には、近隣の大学に対して職員採用要綱の通知を新たに実施する。
- (3) 平成28年度より、組織として、イクメン・イクボス宣言など男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げる。
- (4) 平成29年度より、年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。
- (5) 産業医等の職員の健康相談事業を継続し、年1回以上は面談を行なう。