

**女性活躍推進法に基づく  
特定事業主行動計画**

平成28年4月

長野県 箕輪町

## 箕輪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

平成28年4月1日

箕輪町長  
箕輪町議会議長  
箕輪町選挙管理委員会委員長  
箕輪町代表監査委員  
箕輪町農業委員会会長  
箕輪町教育長

箕輪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（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「法」という。）第15条に基づき、箕輪町長、箕輪町議会議長、箕輪町選挙管理委員会委員長、箕輪町代表監査委員、箕輪町農業委員会会長、箕輪町教育長が策定する特定事業主行動計画です。

### 1 計画の期間

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年間とします。

なお、箕輪町男女共同参画計画や次世代育成支援対策特定事業主行動計画など、関連する計画の改定にあたり本計画について見直しが必要となった場合は随時必要な見直しを行います。

### 2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本計画を推進するため、総務課において法第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、採用した職員に占める女性職員の割合等7項目の状況を把握し女性活躍に関する状況を把握し分析を行いました。

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し、庁議、衛生委員会、女性職員委員会などで連携し取り組みを行います。

### 3 女性職員の活躍の推進に向けた目標と取組

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、箕輪町長部局、箕輪町議会事務局、箕輪町選挙管理委員会事務局、箕輪町監査委員事務局、箕輪町農業委員会事務局、箕輪町教育委員会事務局において、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いました。

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します。

なお、この目標は、箕輪町長部局、箕輪町議会事務局、箕輪町選挙管理委員会事務局、箕輪町監査委員事務局、箕輪町農業委員会事務局、箕輪町教育委員会事務局において、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ます。

**目標1 平成32年度までに、係長相当職以上の女性職員の割合（保育職除く）40.0%以上まで引き上げるため次の取り組みを行います。**

**（係長相当職以上の女性職員 21人 ⇒ 29人）**

- (1) 箕輪町女性職員委員会を開催し課題等について検討
- (2) 女性リーダー研修の実施

参考：平成26年度の状況

係長相当職以上の女性職員の割合（保育職除く） 29.6%

課長級 男性 15人 女性 3人

係長級 男性 35人 女性 18人

計 男性 50人 女性 21人

**目標2 全職員が健康で、仕事と家庭の両立が図ることができる職場とするため、次の取り組みを行います。**

- (1) 臨時・非常勤職員について必要な業務研修を実施します。
- (2) 各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）に関する情報を電子掲示板に常時閲覧できる状態にします。
- (3) 育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行います。

**目標3 職員全体の時間外勤務時間を削減する次の取り組みを行います。**

- (1) 毎週1回のノー残業デーを徹底します。
- (2) 毎月開催される衛生委員会において、時間外勤務の増加の要因分析、指導を行います。
- (3) 平成28年度から開始する人事評価制度の業績評価の中で、業務目標を明確にし情報共有する中で業務の効率化を進めます。

**目標4 平成32年度までに、1人あたりの年次休暇取得日数を12日以上とするため、次の取り組みを行います。**

- (1) 計画的な年次休暇取得の呼びかけを行います。
- (2) リフレッシュ年休、元気回復事業など積極的な制度の周知を行います。

参考：近年の年次休暇取得の状況

平成26年度	8.7日
平成25年度	10.3日
平成24年度	11.4日

## 1 制度と計画を理解し、共有しましょう

この計画は、年々進行している少子化等を踏まえ、次世代の社会を担う子どもたちが、健やかに生まれ、育てられる環境を整備することが目的です。

複雑・高度化する業務と子育てとの両立は容易ではありませんが、職員の子どもたちが健やかに育成されるように、事業主として職員を支援していくとともに、本人の自覚が必要です。

まずは、子育てに関する制度や、この計画をよく知ることが、次世代育成の第一歩です。

## 2 子どもが生まれることが分かったら

子どもが生まれることが分かったら、職場に伝えることが必要です。職場に理解してもらうことで、諸制度が活用しやすくなるとともに、母性保護や人的配慮などの対応が取りやすくなります。

## 3 妊娠中の職員に配慮し、母性保護のために協力しましょう

妊娠中は、身体に大きな変化が現れるとともに、つわり対策など通常と違う体調管理が必要となります。妊娠中の困難を思いやり、協力する職場環境づくりが重要です。

## 4 父親の子育てサポートを積極的に進めましょう

出産前後の母親は、身体に重い負担がかかり、また、精神的に不安定になることがあります。この時期に、パートナーである夫が妻をサポートすることは必要不可欠です。また、第2子以降の出産では、上の子どもへの配慮も必要です。この重要な時期に父親の果たす役割は大きく、新しい構成となる家族が支え合っていくために、父親が子育てにかかわることは、重大な意義をもっています。

## 5 育児休業を取得しやすい環境をつくりましょう

育児休業の取得に際しては、長期間仕事から遠ざかることに不安を感じることも少なくありません。育児休業を取得するに当たり、その不安を軽減するための措置を講じます。

## 6 育児休業から復帰しやすい環境をつくりましょう

育児休業中は職場を離れ育児に専念できる一方、長期の休業が明けてからの職場復帰に向けて不安も大きくなります。育児休業中も職場とのつながりを大切にし、また

復帰後のサポート体制を確立して、育児休業を取得しやすい環境をつくりましょう。

## **7 時間外勤務を減らしましょう**

時間外勤務は、家庭における大切な時間を削るだけでなく、複数月、長時間にわたる場合は精神疾患等との因果関係も指摘され、職員の健康上にも多大な影響を与えます。時間外勤務時間の縮減は、子育て中の職員のみならず、健康上、また効率的な行政経営の為にも全職員が取り組んでいかななくてはならない課題です。

## **8 年次休暇などの取得を促進します**

年次休暇については、子育て中の職員に限らず、あまり取得できていない職員が多いようです。年次休暇の取得は、家族とのだんらんなどによりリフレッシュして業務を効率的に遂行できるだけでなく、自分の業務について改めて思いを巡らす機会にもなるでしょう。

## **9 職員として町民の子育ても応援しましょう**

職員の次世代育成はもちろんのこと、町の職員として町民の皆さんの子育てを支援していくことは、とても大切なことです。積極的に取り組みましょう。

## **10 子どもと触れ合う機会を増やしましょう。**

子どもとともに過ごす時間は、かけがえのないものです。より多くの時間を子どもと過ごすことができるような機会の創出を検討します。

**【基本目標 1】 共に認めあう意識づくり**

**目標 1 男女共同参画意識の啓発**

○意識改革のための啓発

「広報みのわの実」、町のホームページ等を利用し、男女共同参画に関する啓発を行います。

○社会制度や慣習のの見直し

家庭や地域及び職場に依然として残るしきたりや習慣・制度や慣行について、家庭・地域・事業者へ啓発に努めます。

**目標 2 男女共同参画に関する教育の推進**

○学校教育等の充実

発達段階に応じた男女共同参画に関する教育を推進し、意識の高揚を図ります。

○女性の人材育成と支援

町民と行政をつなぐ女性の人材育成に努め、男女共同参画推進団体等の連携強化を図ります。

○学習機会の拡充と情報提供の充実

講演会・講座を開催し、男女共同参画意識の高揚に努めます。

男性の積極的な参加を推進します。

**目標 3 男女間のあらゆる暴力の根絶**

○男女間の暴力及び児童虐待を許さない意識づくり

社会全体で暴力を許さない意識を高める情報の収集と提供を行い、啓発を行います。

○セクシュアル・ハラスメント等の行為などに対する防止対策の推進

地域及び職場における努めますセクシュアル・ハラスメント等のあらゆる暴力を許さない環境づくりに努めます。

**【基本目標 2】 共に担う環境づくり**

**目標 4 政策・方針等決定過程への女性の参画の拡大**

○各種審議会等委員への女性の登用促進

男女が対等な立場で社会参画することは、男女共同参画社会を実現するうえで大切

であり、各種審議会等委員への女性の登用をはかります。

○地域役員への女性の参画促進

男女がともに地域活動に関心を持ち、女性が積極的に参画できるよう啓発活動を行います。

○職場等における女性の登用促進

事業者等に対し、女性職の拡大と管理職等への登用促進を働きかけます。

## 目標5 男女共同参画社会に向けた推進体制の充実

○町民協働による推進体制づくり

町民、各種団体、事業者など自主的な活動の果たす役割は重要であり、協働による取り組みを支援します。

○男女が共に参画できる地域社会づくり

誰もが住みよい地域社会を築くためには、性別にかかわらず、これまでの意識や地域活動のあり方を見直し、固定的性別役割分担意識にとらわれない行動が大切です。

講演会や学習会を開催し、意識の啓発に取り組みます。

○国際交流と国際協力の推進

外国人相談員を配置し、語学指導、国際理解講座、交流イベント等をとおして国際理解と、地域の国際交流を促進します。

## 目標6 仕事と家庭を両立できる多様な働き方の促進

○多様な働き方への支援

出産、子育て、介護問題など、生活様式の変化に対応できるよう、ライフスタイルの選択が可能となる情報を提供し支援します。

また、男性の育児休業制度の導入と充実が図られるよう働きかけます。

○家族が協力し合いう家庭づくりへの啓発

家族みんなが協力し合い助け合う、温かな家庭づくりに向けた講演会の開催など、啓発活動を行います。

## 【基本目標3】 安全で安心なまちづくり

## 目標7 少子高齢社会における男女の自立支援

○高齢者が安心して暮らせる環境づくり

高齢者の多様な就業機会の拡充を図り、就業を希望する高齢者が性別に関わらず働



くことができる環境づくりを進めます。

セーフコミュニティや元気はつらつ第先輩事業など関連事業を推進し、健康づくりや社会貢献など社会参加活動を促進し、安全・安心なまちづくりを推進します。

#### ○地域福祉サービスの充実

子育て、・介護・ひとり親家庭が健康で安心した生活を送ることができるよう福祉施策や各種サービスの充実と、支援を行います。

### **目標 8 生涯を通じた男女の健康支援**

#### ○母性を尊び、育む環境づくり

女性の社会進出や核家族化など家庭のあり方が大きく変化している中、子どもを安心して生み育てる環境づくりを進めます。

女性が自己の性と健康管理に関する正しい知識や意識の向上を推進するための情報の提供を行います。

#### ○生涯を通じた健康対策

生活環境の著しい変化等により、生活習慣病の増加や心の健康問題など、乳幼児期から高齢期に至るまでの各ライフステージに応じた健康意識の高揚に努めます。