

# 第2次当麻町特定事業主行動計画

後期計画



当 麻 町

当 麻 町 議 会

当麻町農業委員会

当麻町教育委員会

## はじめに

急速な少子化の進行等に伴い、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境づくりを図るため、国、地方公共団体、事業主等が一体となって、「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」に向けた取り組みを実施していくことを目的として、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が公布され、各地方公共団体には「地域行動計画」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、同じく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おります。

本町においても、平成17年4月から「当麻町特定事業主行動計画（前期）（後期）」を策定、更には、時限立法でありました「次世代育成支援対策推進法」が一部改正され、法律の有効期限を10年間延長されたこと、また、女性の職業生活における活躍を推進し、少子高齢化をはじめとした社会情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現するため、平成27年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が施行されたことから、平成28年4月には、次世代育成支援に関する行動計画と女性活躍推進に関する行動計画を包含した行動計画「第2次当麻町特定事業主行動計画（前期計画）」を策定し、職員の勤務環境の整備等の取り組みを推進してきました。

この「第2次当麻町特定事業主行動計画（前期計画）」について令和3年3月をもって計画期間が満了することから、令和3年4月から令和8年3月までの5年間の計画期間とした「第2次当麻町特定事業主行動計画（後期計画）」を策定し、より良い職場環境の整備と職員が働きやすい職場づくりを目指すものであります。

## 1 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第7条第1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（平成27年法律第64号）第7条第1項の規定に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえ、職場及び家庭において子育ての意義について理解が求められ、仕事と家庭を大切にしながら働くことのできるワークライフバランス（仕事と生活の調和）の実現及び女性の個性と能力が十分に発揮される環境整備を推進するため策定するものです。

## 2 計画期間

【前期計画】平成28年4月1日から令和3年3月31日

【後期計画】令和3年4月1日から令和8年3月31日

（次世代育成支援対策推進法に関する部分は令和7年3月31日まで）

## 3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修や講習、情報提供等を実施する。
- (2) 仕事と子育ての両立等についての相談や情報提供を行う窓口の設置及び担当者の配置を行う。
- (3) 啓発資料の作成や配布により、行動計画の内容を周知する。

## 4 これまでの行動計画の取組み及び進捗状況

### (1) 職員の勤務環境に関するもの

#### ① 妊娠中及び出産後における配慮

○職員用ポータルサイトで制度を周知することにより、職員に認知されている。

#### ② 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

○配偶者の出産に伴う特別休暇及び配偶者の出産に伴う子の養育のための特別休暇制度は浸透しており、必要に応じて取得されている。

#### ③ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

○育児休業は100%（女性職員）の取得率となっており、職場復帰に際しても育児時間の取得等に配慮している。

#### ④ 時間外勤務の縮減

○一斉定時退庁日（ノー残業デー）を実施している。

○時間外勤務の上限を原則1月45時間・1年360時間と定め、上限を超えた場合は、要因の整理、分析、検証を実施している。

#### ⑤ 休暇の取得促進

○年次休暇取得率は年々上昇し、職員の休暇取得への意識は向上してい

る。

○リフレッシュ休暇の100%取得を促進するため、職員用ポータルサイト等で周知している。

(2) その他の次世代育成支援対策に関する事項

① 子育てバリアフリー

○おむつ替えシートの設置など、新規施設に配置している。

② 子ども・子育てに関する地域貢献活動

○食育・花育・木育を当麻町の3つの理念とし、新しいまちづくりを進めるとともに地域全体で子育てを行う取組みを実施している。

③ 子どもとふれあう機会の充実

○町内教育施設の役場等の見学を積極的に受け入れる。

④ 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

○職員用ポータルサイトにより家庭教育に関する情報提供を行っている。

(3) 女性活躍推進法に関する事項

① 管理職員に占める女性の割合について20%以上を目指す

○管理職に占める女性の割合は、平成31年4月1日現在20.7%となっている。

② 女性職員の能力開発や意識向上を図り、キャリア形成を意識した人員配置に努める

○研修への積極的な参加を呼びかけ、キャリア形成を意識した人員配置に努めている。

③ 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推進することを目標に掲げる

○男性職員の育児参画を推進することを目標に掲げ、情報提供に努めている。

5 今後の具体的な取組み

すべての職員が十分な能力を発揮するために、長時間労働を前提としない勤務体制の構築を行い、これまでの働き方に関する意識改革を推進する。

(1) 職員の勤務環境に関するもの

① 妊娠中及び出産後における配慮

② 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

③ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

④ 時間外勤務の縮減

⑤ 休暇の取得の促進

(2) その他の次世代育成支援対策に関する事項

① 子育てバリアフリー

② 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ③ 子どもとふれあう機会の充実
  - ④ 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上
- (3) 女性活躍推進法に関する事項
- ① 女性管理職員割合の向上
  - ② 女性職員の能力開発や意識向上、キャリア形成を意識した人員配置
  - ③ 男性職員の育児休業等の取得の促進
  - ④ 固定的な性別役割分担意識の解消

### おわりに

当麻町では、すべての職員の個性と能力が十分に発揮され、仕事と家庭を大切にしながら働くことのできる環境づくりを推進し、ワークライフバランス（仕事と生活の調和）の実現を図ってまいります。