

女性活躍推進法に基づく

特定事業主行動計画

北信広域連合

北信広域連合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

令和2年11月

北信広域連合長

北信広域連合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、北信広域連合長が策定する特定事業主行動計画とするものです。

1 計画期間

本計画の期間は、令和2年度から令和7年度末までの6年間とします。

なお、計画期間中に、公務員の勤務条件に関する法制度の改正等があった場合には、必要に応じて随時見直しを検討します。

2 対象職員

本計画の対象職員は、臨時・非常勤を含む全ての職員とします。

3 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

北信広域連合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、次のとおり推進委員会を設置し、本推進委員会で本計画の効果的かつ着実な推進を図ります。

なお、この検討組織では、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組みの実施状況、数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行います。

委員長	事務局長
委員	事務局次長
〃	望岳荘 施設長
〃	高社寮 施設長（令和3年2月28日まで）

〃	千曲荘 施設長（令和3年2月28日まで）
〃	いで湯の里 施設長
〃	菜の花苑 施設長
〃	ふるさと苑 施設長
〃	てるさと 施設長（令和3年3月1日～）
事務局	事務局総務係

4 女性職員の活躍の推進に向けた目標

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（令和元年内閣府令第51号）第2条に基づき、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、次のとおり目標設定します。

(1) 管理的地位等への女性職員の登用

計画期間内において、管理的地位等への女性職員数を1人以上確保する。

(2) 年次休暇の取得の促進

計画期間内において、年5日の年次休暇取得の義務化を踏まえ、全職員が年5日以上を取得したうえで、職員一人当たり年10日以上取得するよう促進する。

(3) 男性職員の育児休業取得等の促進

計画期間内において、男性職員が育児休業を1人以上取得できるよう促進する。

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で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

(1) 管理的地位等への女性職員の登用

① 令和2年度より、管理的地位等へ女性職員を登用できるよう、関係市町村との調整を行って参ります。

② 令和2年度より、事務長及び各職種の主任等の役職段階への人材育成を行っ

て参ります。

- ③ 令和2年度より、女性職員にキャリア形成につながる研修等への参加を促進します。

(2) 年次休暇の取得の促進

- ① 夏季特別休暇とあわせた連続休暇の推進や年次休暇の計画的取得促進期間の設定などにより、年次休暇の取得を促進して参ります。
- ② 職員の年次休暇の取得状況を確認し、計画的な年次休暇の取得を指導して参ります。
- ③ 平成31年4月からの年5日の時季指定義務を含め、年次休暇取得に対する意識改革を図ります。

(3) 男性職員の育児休業取得等の促進

- ① 育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等に対する意識改革を図り、男性職員の取得促進について、周知を徹底して参ります。
- ② 育児休業の取得の申出があった場合、施設において業務分担を行うなど、取得しやすい雰囲気醸成を進めて参ります。
- ③ 育児休業を取得した職員が円滑な職場復帰を支援できるよう、休業期間中の職場の状況などの必要な情報を提供して参ります。