

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  
光市水道局特定事業主行動計画

平成28年3月31日

光市水道事業管理者  
水道局長 福島 正

## 1 計画策定の目的

この女性活躍推進法に基づく「光市水道局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（以下「女性活躍推進法」という。）第15条第1項の規定に定められた行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえ、職業生活を営み、また営もうとする女性に対し、職業生活に関する機会の積極的な提供及び職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備等を計画的かつ着実に推進するため、本計画を策定し、公表します。

## 2 計画期間

女性活躍推進法は、平成37年度までの時限立法で、計画期間は、平成38年3月31日までの間、一定期間に区切って実施することとし、次世代育成支援対策法に基づく特定事業主行動計画の計画期間の終期を合わせ、平成28年4月1日～平成32年3月31日までの4ヶ年を計画期間とします。

## 3 現状を踏まえた数値目標

女性活躍推進法第15条第3項及び内閣府令第2条に基づき、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、各部局等において、改善すべき事情について分析を行いました。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。

平成31年度までに、

- 育児参加のための休暇の取得割合を80%以上にします。

## 4 計画期間内の取組み

計画に掲げる数値目標に対応する取組み以外にも、多様な取組みを実施し、女性の活躍推進を総合的に進めます。

### (1) 仕事と家庭の両立に関する取組み

職場では、育児・家事・介護等の家庭責任のために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい風土がありますが、これからの急速な少子高齢化の時代においては、男女ともに、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加します。

また、男性が家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、多様な価値観の醸成を通じ、職務における視野を広げるなど、将来的に、男性職員自身のキャリア形成にとって有用です。

そのため、男性職員の家庭生活への関わりを推進するとともに、男女問わず、職員の状況に応じたきめ細かい対応や配慮を行い、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を醸成します。

- ① 配偶者が出産予定又は子どもが生まれた男性職員の所属課長に対し、育児参加のための休暇等の取得に資する職場配慮や積極的な取得促進を通知します。【平成28年度から】