

山元町特定事業主行動計画

令和 3 年 4 月 1 日
山 元 町 長
山元町教育委員会
山元町議会議長
山元町選挙管理委員会
山元町代表監査委員
山元町農業委員会

I 総 論

1 目的

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図ることを目的に、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

次世代育成支援対策推進法では、国及び地方公共団体に対し、職員を雇用する事業主としての立場から、職員の仕事と子育ての両立等を図るため、特定事業主行動計画の策定が義務付けられ、本町においても、平成17年6月に計画を策定し、取組を進めてきました。

そうした中、平成27年8月に、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的とした「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。）が成立しました。

この女性活躍推進法においても、先に述べた次世代育成支援対策推進法と同様に、特定事業主行動計画の策定が義務付けられ、本町においても、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の再編を行い、女性活躍推進法の視点を加えた新たな計画を、平成28年度に策定しこれまで取組を進めてきたところです。

この度、令和2年度をもって、前計画の計画期間が満了したことから、引き続き「女性の活躍」と「子育て支援」を一体的に推進するため、必要な改訂を行い、新たな『特定事業主行動計画』を策定するものです。

* 参考

次世代育成支援対策推進法

(時限立法：令和7年3月31日まで)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(時限立法：令和8年3月31日まで)

2 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間

3 計画の推進体制

本計画は、関係課等で連携し、推進状況の把握や課題の検討を行いながら、必要に応じて見直しを行います。

4 計画の周知及び公表

- ① 本計画は町ホームページで公表することと併せ、庁内グループウェアを活用して全職員に周知します。
- ② 本計画の取り組み状況や目標値に対する実績等については、町ホームページに掲載し、年1回公表します。

II 具体的な取り組み内容

1 制度の周知

職員に対しては、これまでも母性保護や母性健康管理に関する制度の周知を図ってきたところですが、引き続き、特別休暇（産前産後休暇、妊娠障害休暇、妻の出産休暇等）に加え、有給休暇の取得勧奨や時間外勤務の抑制を推進するとともに、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置制度について取りまとめた手引書を活用し、全職員に周知徹底を図ります。

また、関係機関等において管理職員や一般職員を対象とした「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」に関する研修会等が開催される場合には、受講について広く周知を行います。

2 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

妊娠中及び出産後を通して母子の健康を適切に確保するため、次の取り組みを行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

① 業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、管理職員は職場内の仕事（重労働、薬品使用等）の見直しを行うことと併せ、精神面にも十分な配慮を行う等、その職員の負担とならないよう母性保護に努めます。また、その他の特定職員に負担のかかることのないよう配慮します。

② 時間外勤務等への配慮

管理職員は、妊娠中の職員から申し出があった場合には、深夜勤務や時間外勤務等を命じないものとします。

(2) 子どもの出生時における男性職員の休暇の取得促進

子育ての始まるの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、子どもが生まれて父親となる職員に対し、年次有給休暇等を組み合わせた休暇（５日間程度）の取得促進を図り、併せて職場の理解を得るための環境づくりに努めます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業及び部分休業に対する職員一人ひとりの意識改革を進めるため、次の取り組みを行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

① 育児休業等の取得事例に関する情報提供

育児休業及び部分休業の取得例や各種休暇制度について、休暇を取得する予定の職員に、取得事例をまじえ個別に説明を実施し、育児休業等を取得するメリットを周知するとともに、対象職員の不安の軽減を図ります。

② 育児休業及び部分休業を取得しやすい職場環境の醸成

育児休業及び部分休業に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業期間中の職場内の情報を、適宜、提供する等必要な支援を行います。

④ 産前産後休暇取得時等の代替要員の確保

職員が産前産後休暇又は育児休業を取得する際には、管理職員は職員が安心して休暇等を取得できるよう、職場内の仕事の分担の見直しを図り、必要に応じて会計年度任用職員を任用するなど、代替要員の確保に努めます。

⑤ 時差出勤の活用

管理職員は早出・遅出勤務を希望する職員に対して、規則で定める範囲内で時差出勤を認めます。

⑥ その他

両親がともに本町の職員（特定事業主等を定める規則に規定する各特定事業主の職員を含む）である場合には、女性職員も男性職員も育児休業を取得しやすい環境を整えるため、職員に対する意識啓発を行います。

目標Ⅰ：妻の出産休暇の取得率の向上

・妻の出産休暇の取得率 １００％

（目標達成年度：令和７年度）

これまでの実績

平成 30 年度			令和元年度			令和 2 年度		
該当者	取得者	取得率	該当者	取得者	取得率	該当者	取得者	取得率
2 人	2 人	100%	2 人	2 人	100%	1 人	1 人	100%

既に 100％となっていることから現状維持に努めます。

目標Ⅱ：育児休業の取得率の向上

- ・ 女性職員の育児休業取得率 100%
 - ・ 男性職員の育児休業取得率 30%以上
- (目標達成年度：令和7年度)

これまでの実績

区分	平成30年度			令和元年度			令和2年度		
	該当者	取得者	取得率	該当者	取得者	取得率	該当者	取得者	取得率
女性職員	4人	4人	100%	3人	3人	100%	3人	3人	100%
男性職員	2人	2人	100%	2人	0人	0%	0人	0人	0%

過去3年間の女性職員の育児休業取得率は、各年度とも100%となっています。一方、男性職員については、平成30年度のみの取得に留まっています。

こうしたことから、女性職員にあってはこれまでの実績を下らないよう100%を維持することとし、男性職員については取得率30%以上の育児休業の取得を目標とします。

(4) 時間外勤務の縮減

時間外勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、一層の縮減に向けた取り組みを進めていく必要があります。次に掲げる取り組みを通じて、各職員の超過勤務時間数を人事院規則に定める上限（1ヶ月について45時間、かつ1年について360時間の範囲）の達成に努めます。

① 一斉定時退庁日の徹底

一斉定時退庁日としている毎週水曜日の「ノー残業デー」には、庁内放送等により定時退庁を促すことと併せ、管理職員が率先して定時に退庁します。

② 深夜勤務の抑制に向けた取り組み

深夜勤務による疲労の蓄積による心身への影響を考え、一斉消灯時間を定めたうえで、庁内放送により退庁を促したのち、庁内の一斉消灯を実施します。

③ 事務の簡素合理化の推進

ア 新たな行事等を計画する場合には、目的、効果、必要性等を十分検討し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、事務の簡素・合理化を推進します。

イ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

ウ 特定職員にかかる負担の軽減を図るため、各班、及び各課等の業務量の平準化を図ります。

④ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

安易に時間外勤務が行われることのないよう、管理職員をはじめとする全職員で認識を深めるとともに意識啓発を行います。

また、所属ごとの時間外勤務の状況や実情を確認し、その後の改善につなげるため、必要に応じて、人事担当課が時間外勤務の多い職場の管理職員からヒアリングを行います。

目標Ⅲ：時間外勤務の縮減

- ・職員 1 人当たりの 1 か月の時間外勤務の平均時間を 20 時間以下とします。

(目標達成年度：令和 7 年度)

これまでの実績

平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
17.5 時間	23.7 時間	16.2 時間

過去 3 年間の実績を見ると、業務量の増加や各種制度変更等に対応により、前計画で目標としていた 20 時間以下の達成が恒常的に出来ていません。今後の人員動向等、不確定な要素もありますが、事務の簡素合理化や改善に努め、引き続き、職員 1 人当たりの 1 ヶ月の時間外勤務の平均時間数を 20 時間以下とすることを目標とします。

(5) 休暇の取得促進

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次に掲げる措置を実施します。

① 年次有給休暇の取得促進

管理職員は、所属職員の年次休暇の取得状況を把握し計画的な年次休暇の取得促進を図ります。また、自ら進んで休暇を取得して所属職員にも取得促進を促すなど、職場全体で休暇を取得しやすい雰囲気の醸成や環境整備を図ります。

職員についても計画的に仕事を進め、年次休暇を効率的・効果的に取得できるよう取り組むとともに、子育て中の職員については、子どもの学校行事への参加等における年次休暇の取得促進を図ります。

② 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や年末年始期間、夏季休暇等と合わせた年次休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた年次休暇の取得、法令等に基づかない慣例化した行事や事業の実施時期を見直すこと等により連続休暇の取得促進を図ります。

③ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得促進

子どもの病気等の際には、特別休暇（5 日以内）や年次休暇を活用して休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

目標Ⅳ：年次有給休暇の取得促進

- ・職員一人あたりの年次休暇平均取得日数 14 日以上を目標とします。

(目標達成年度：令和 7 年度)

これまでの実績

平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
10 日	10 日	10 日

職員の年 5 日以上の実績的な取得をはじめ、年次休暇の取得促進を図るため、職員一人あたりの年次休暇平均取得日数 14 日以上を目標とします。

(6) 家庭・男女の役割についての意識啓発

職場で能力を十分に発揮しながら、家庭や地域社会に参画できるよう、次の取り組みを行います。

① 職員の家事・子育て支援のため、家庭のある職員がバランスよく職場、家庭、地域社会に参画できる環境づくりに努めます。

② 職員が家庭における役割分担をしながら、仕事においても能力を十分発揮できるようこれまでの働き方や固定的な男女の役割分担意識等を解消するため、研修等による意識啓発を進めます。

(7) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

① 子どもの体験活動等の支援

職員が、子育てに関する地域活動等に積極的に参加できる環境づくりに努めます。

② 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

ア 職員が地域の交通安全活動等に積極的に参加できる環境づくりに努めます。

イ 自動車の運転を行う者に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安運転に関する研修の受講を支援します。

(8) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への積極的な職員の参加を推進します。

(9) 心身ともに健康を保持するための取り組み

健康診断やストレスチェックの結果に基づく事後指導やケアに継続して取り組みます。また、義務的に対象となる職員のほか、希望者に対してもカウンセラー等による面談を実施し、心身ともに健康を保持できる取り組みを推進します。

(10) ハラスメント防止に関する取り組み

ハラスメントの防止に向けて、指針や研修による意識啓発を図り、職員一人ひとりが理解を深め、職務遂行上の能力を十分に発揮できる風通しのよい職場環境の確保に努めます。

※ 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（平成 27 年 5 月 29 日閣議決定）の一部を改正する告示の公示（令和 2 年 12 月 27 日付）

(11) 不妊治療を受けやすい職場環境づくり

仕事と不妊治療が両立できるよう、不妊治療について職場での理解を深めるとともに、各種休暇制度等の周知を図り、不妊治療を受けやすい職場環境の整備に努めます。

※ 少子化社会対策大綱（令和 2 年 5 月 29 日閣議決定）に基づく行動計画策定指針の一部を改正する告示の公示（令和 3 年 2 月 24 日付）

3 女性職員の活躍推進に関する取り組みについて

(1) 年度別採用数及び男女の割合

女性職員の採用状況については、採用者数、採用割合ともに増加傾向となっており、公正平等な選考結果に基づいた採用状況となっています。

区 分	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
女 性	1 人 (2 人)	3 人 (5 人)	4 人 (9 人)
男 性	2 人 (5 人)	4 人 (12 人)	3 人 (9 人)
女性の割合	33.3% (28.5%)	42.8% (29.4%)	57.1% (50.0%)

※ 数値は、任期付採用職員を除いた採用人数と女性の採用割合としています。
 なお、参考として括弧内に任期付採用職員を含めた採用状況を掲載しました。

(2) 継続勤務年数（離職年数）

過去 3 ヶ年の各 3 月末日時点での男女別の退職までの期間については次のとおりです。相対的に、女性職員の方が男性職員に比べ在職期間が短くなっています。

区 分	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
女 性	12.2 年 (12.2 年)	17.1 年 (10.6 年)	20.5 年 (15.6 年)
男 性	27.3 年 (27.3 年)	37.0 年 (11.0 年)	35.5 年 (21.3 年)

※ 数値は、任期付採用職員を除いた離職者 1 人当たりの平均継続勤務年数としています。
 なお、参考として括弧内に任期付採用職員を含めた離職者 1 人当たりの平均継続勤務年数を掲載しました。

(3) 各役職段階に占める女性職員の割合及び管理的地位にある職員に占める女性の割合

各役職段階における、女性職員の割合は次のとおりです。このうち、管理的地位にある職員（6 級以上）の女性の割合は、20%となっています。

(平成 3 年 4 月 1 日現在)

区分	女性			男性		計	
	人数	割合	管理的地位にある女性職員の割合	人数	割合	人数	割合
7 級	0 人	0.0%	20.0%	1 人	0.5%	1 人	0.5%
6 級	3 人	1.5%		11 人	5.6%	14 人	7.1%
5 級	4 人	2.0%		31 人	15.7%	35 人	17.7%
4 級	7 人	3.6%		15 人	7.5%	22 人	11.1%
3 級	27 人	13.6%		20 人	10.1%	47 人	23.7%
2 級	17 人	8.6%		12 人	6.0%	29 人	14.6%
1 級	20 人	10.1%		30 人	15.2%	50 人	25.3%
計	78 人	39.4%		120 人	60.6%	198 人	100.0%

目標 V：女性職員の登用率の向上

- ・女性の管理職登用率 22%以上を目指します。

(目標達成年度：令和 7 年度)

人事評価結果に基づく昇任・昇格により、女性管理職の割合を 22%以上とすることを目標とします。

参考資料

特別休暇（関係部分抜粋）

No	休暇の種類	付与日数
1	結婚する場合（結婚休暇）	連続する7日以内（結婚の日（結婚式の日又は婚姻届の日）の5日前から、結婚の日後1ヵ月を経過するまで申請可）
2	妊娠中の女性職員が妊娠に起因する障害（つわり）のため勤務することが著しく困難である場合	10日以内
3	妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関等の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合	1日1時間又は1日2回それぞれ30分
4	妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が母子保健法に基づく、保健指導又は健康診査を受ける場合	必要と認められる期間
5	妊娠中の女性職員が母体又は胎児の健康保持に影響があるとして休息又は捕食する場合	必要と認められる期間
6	出産休暇（産前休暇）	出産予定日の6週間前から（多胎妊娠は産前14週間以内）
7	出産休暇（産後休暇）	産後8週間を経過する日まで
8	職員が生後満1年に達しない子を育てる場合	1日1時間又は1日2回それぞれ30分
9	職員の妻が出産する場合で産前休暇から産後休暇期間の範囲内とし、出産に係る子又は小学校就学前までの子を職員が養育のため勤務しないことが相当であると認められる場合	5日以内で必要と認められる期間
10	職員の保護する乳幼児が、健康診査又は予防接種を受ける場合 必要と認められる期間	必要と認められる期間
11	小学校就学前の子を養育する職員がその子の看護のため勤務しないことが相当であると認められる場合	5日/年の範囲内の期間（子が2人以上の場合は10日）
12	夏季休暇（盆等の諸行事を行い、又は心身の健康維持及び増進若しくは家庭生活の充実を図る場合）	7月から9月までの期間内で3日以内
13	その他任命権者が特に必要と認める場合	承認を得た期間

職場環境は、管理職員や一部の職員だけで改善されるものではありません。職員一人ひとりが意識することにより、より働きやすい空間になります。

他の職員の立場にたって物事を考え判断し、目配り、気配り、心配りを大切に、本計画を実施しましょう。