

次世代育成支援・女性活躍推進に関する職員行動計画

東 庄 町 長  
東 庄 町 議 会 議 長  
東庄町選挙管理委員会  
東庄町代表監査委員  
東 庄 町 農 業 委 員 会  
東 庄 町 教 育 委 員 会

令 和 3 年 4 月

# 次世代育成支援・女性活躍推進に関する職員行動計画

## 総論

### 1. 目的

我が国の急速な少子化の進行や家庭・地域を取り巻く環境の変化を受けて、次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するため平成15年7月に制定された次世代育成支援対策推進法に基づき、東庄町では、平成17年に「特定事業主行動計画」を策定し、子育てをしやすい職場環境づくりや、仕事と生活の調和の実現に向けた取組みを進めてきました。

また、平成27年8月には、女性が職業生活において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ため、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。）が制定され、平成28年4月に「東庄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」を策定し、女性職員がより個性と能力を発揮できる職場環境を目指してまいりました。

さらに、次世代育成支援や仕事と生活の調和の実現、女性の活躍推進に向けては、共通する背景や課題が多く、一体的に取り組むことが効果的・効率的と考えられることから、東庄町では、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及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を一体的とした「次世代育成支援・女性活躍推進に関する職員行動計画」を策定し、取り組んでまいりました。

今後も、職員の仕事と家庭生活の調和のとれた働きやすい環境を整備し、子育て中の職員、女性職員をはじめすべての職員が持てる力を十分発揮して活躍できるよう取り組んでいきます。

### 2. 計画期間

次世代育成支援対策推進法（平成27～令和6年度）及び女性活躍推進法（平成28～令和7年度）が、それぞれ10年間の時限立法とされていること等を踏まえ、その後半にあたる期間を計画期間とし、令和3年4月1日から令和8年3月31日までを計画期間とします。

### 3. 計画の推進体制

次世代育成支援及び女性活躍推進対策を効果的に推進するため、人事担当者等を構成員とした行動計画策定・推進委員会を設置し、本計画の実施状況や職員のニーズについて把握等を行い、必要に応じその後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。

電子掲示板の活用等により、全職員に対し次世代育成支援対策及び女性の活躍に関する情報提供をするとともに、本計画の内容を周知します。

前年度の取組状況や目標に対する実績等をホームページへの掲載等により公表します。

## 具体的な内容

### 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

母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知徹底を図る。

出産費用の給付等の経済支援措置について周知徹底を図る。

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。

妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととする。

3歳に満たない子を養育する職員が、当該子を養育するために請求した場合には、時間外勤務を原則として命じないこととする。

スムーズな職場復帰ができるよう、育児休業等を取得している職員に定期的に情報提供を行う。所属長をはじめ職場の同僚職員など休業中の職員に対し、最近の状況を知らせるなどして適宜連絡をとり、職場との情報交換ができるよう心掛がける。

また、育児休業等から職員が復帰する際、職場環境の変化や業務に対し不安を感じることをないように業務分担等の検討を行い、職員が早期に担当業務に慣れることができるよう職場全体でサポートする環境を整える取組を行う。

不妊治療に専念できる環境整備を図るため、休暇を取得しやすい環境づくりに努める。

#### (2) 配偶者の出産前後における男性職員の特別休暇の取得の推進

男性職員が、配偶者の出産時や育児参加のための特別休暇等を取得しやすいようにする。

子供の出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得推進について、周知徹底を図る。

##### 【目標】

このような取り組みを通じ、配偶者の出産前後における男性職員の特別休暇の取得率を100%とします。

(目標達成年度：毎年度)

#### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

##### ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

育児休業等に関する資料を各部署に周知・配布し、制度の周知を図ることともに、特に男性職員の育児休業等の取得推進について周知を図る。

育児休業の手引き等を作成し、育児休業の取得手続や経済的な支援等について、情報提供を行う。

妊娠を申し出た女性職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。

任命権者は、育児・介護を行う職員の早出遅出勤務の制度・手続きについて周知を図る。

##### イ 育児休業及び部分休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業等の取得促進のため、所属長は母親や父親となる職員の育児休業等の予定を事前に把握し、育児休業を予定していない職員には取得を促す。

3歳未満の子を養育する男性職員を対象とした「男性職員の育児参加プログラム」を実施する。

育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行う。

部内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、任期付職員制度等の活用による適切な代替要員の確保を図る。

育児休業中の職員に対し業務の状況や育児の様子等相互に連絡を取り合い、スムーズな職場復帰を支援する。

#### 【目標】

このような取り組みを通じ、育児休業等の取得率を男性職員40%、女性職員100%とします。

(目標達成年度：令和7年度)

### (4) 時間外勤務の縮減

#### ア 事務の簡素合理化の推進

新たに行事等を実施する場合には、目的、結果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事等の関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。

#### イ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

人事当局は、各部局・課室ごとの時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握して幹部職員に報告し、幹部職員の時間外勤務に関する認識の徹底を図る。

#### ウ 一斉定時退庁日の実施

毎月、第2第4金曜日を「ノー残業デー」とし、庁内放送等により周知し、定時退庁を促す。なお、繁忙期などで「ノー残業デー」の実施が困難な職場においては、所属長が実情に応じ別の日を「ノー残業デー」として設定し、定時退庁できる環境整備を図り、自らも率先して定時退庁に努める。

人事担当課長は、定時退庁ができない職員が多い部署を把握し、管理職員への指導の徹底を図る。

#### エ その他

時間外勤務の多い職員に対し、産業医の指導相談等を進め、心身の健康増進を図る。

任命権者は、1か月に付き60時間を超える長時間の時間外勤務者に対し、時間外勤務手当の支給割合の引き上げ分に代えて時間外代休時間を指定するよう務め、休息の機会を与える。

任命権者は、育児又は介護を行う職員の深夜勤務の制限の制度・手続きについて周知を図る。

ハラスメントのない職場づくりのため、ハラスメント防止研修をすべての職員を対象に実施し、職員がハラスメント予防やその対処に関する正しい知識を持てるよう継続して研修を実施する。

**【目標】**

このような取り組みを通じ、各職員の1年間の時間外勤務時間数について、労働基準法の定める上限時間（月45時間）の360時間以内とします。

（目標達成年度：毎年度）

**（5）休暇の取得の推進**

**ア 年次休暇の取得の推進**

管理者に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。

安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

子供の健診、予防接種実施日や学校行事における年次休暇の取得推進を図る。

職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日、夏季休暇、年末年始の休みに合わせるなど年次休暇の取得推進を図る。

ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行う。

**【目標】**

このような取り組みを通じ、年次休暇の平均取得日数の目標を14日とします。

（目標達成年度：令和7年度）

**2. その他の取り組み**

**ア ソフト面でのバリアフリーの取組**

子供を連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でバリアフリーの取組を推進する。

**イ 子供を交通事故から守る活動の実施や支援**

交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。

**ウ 安全で安心して子供を育てられる環境の整備**

子供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職員の積極的な参加を支援する。

### 3. 女性職員の活躍推進に向けた取り組みについて

#### (1) 職員の任用面について

採用した職員に占める女性職員の割合 (単位：人)

区 分	採用者数				うち行政職			うち医療職		
	男	女	計	女性比率	男	女	計	男	女	計
平成 30 年度	4	3	7	42.9%	3	2	5	1	1	2
令和元年度	4	6	10	60.0%	3	1	4	1	1	2
令和 2 年度	3	3	6	50.0%	3	1	4	0	2	2

(現 状)

過去3年の採用状況としては、年度によって男女比率に差が認められるものの、概ねバランスの取れた採用状況です。

#### 【目標】

職員採用は試験結果に基づき実施することが前提となりますが、今後も引き続き、バランスの良い男女構成比を目指します。

(目標達成年度：毎年度)

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 (単位：人)

区 分	課長、主幹級			
	男	女	計	女性比率
平成 30 年度	10	2	12	16.7%
令和元年度	10	2	12	16.7%
令和 2 年度	11	1	12	8.3%

(現 状)

これまでも管理的地位として女性職員を登用していますが、当該職務の対象となり得る概ね50歳代の年齢層において男女比に偏りがあることが影響して、女性比率が低めの状況となっています。

#### 【目標】

管理的地位の登用においては、個々の職員の人事評価の結果を踏まえたものとなりますが、今後の目標として管理的地位にある職員全体の女性比率を20%にすることを目指します。

(目標達成年度：令和7年度)

係長以上の職員に占める女性職員の割合（令和2年度）（単位：人）

役職	男性	女性	計	女性比率
課長	10	0	10	0%
主幹	1	1	2	50%
課長補佐	6	4	10	40%
係長	20	4	24	16.7%
合計	37	9	46	19.6%

区分	係長級			
	男性	女性	計	女性比率
平成30年度	19	5	24	20.8%
令和元年度	19	5	24	20.8%
令和2年度	20	4	24	16.7%

（現状）

係長職務に対する女性職員の割合は大幅に増加しましたが、管理職に占める女性割合は低い状況となっています。

【目標】

係長以上の地位の登用においては、個々の職員の人事評価の結果を踏まえたものとなりますが、今後の目標として、係長職の女性の割合は現状比率を維持し、また係長以上の職員に占める女性の割合を25%以上にすることを目指します。

（目標達成年度：令和7年度）

（2）女性職員の意識啓発

（現状）

女性の役付き職員割合は徐々に進んでいますが、今後も政策決定過程への参画を進め、あらゆる分野で活躍するよう職員の意識改革を行う必要があります。

（今後の方針）

女性管理職との交流機会を設定します。またライフステージに応じた研修や外部研修機関への派遣を行い、意識改革やキャリア形成支援に努めます。

子育てや介護等、生活の変化に対応しつつ仕事との両立が図れるよう、休暇制度の周知を図り生産性の高い働き方や必要なときに休みが取れる職場環境をつくります。

おわりに

この計画を実効性のあるものにするため、全職員が「仕事と生活の調和」ワークライフバランスの必要性を強く認識し、積極的に取り組むこととします。