

# 女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画

令和4年3月

東 神 楽 町  
東 神 楽 町 議 会  
東 神 楽 町 教 育 委 員 会  
東 神 楽 町 選 挙 管 理 委 員 会  
東 神 楽 町 代 表 監 査 委 員  
東 神 楽 町 農 業 委 員 会

# 目次

## ～職員みんなで支えあう仕事と家庭の両立～

はじめに

- 1 計画期間
- 2 計画の推進体制
- 3 具体的な取り組み
  - (1) 妊娠中及び出産後における配慮
  - (2) 男性の子育て目的の休暇の取得促進
  - (3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等
  - (4) 超過勤務の縮減
  - (5) 休暇取得の促進
  - (6) 年次休暇の取得の促進
  - (7) 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進
  - (8) 家族の看護、介護を行う職員に対する配慮
  - (9) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の改善
  - (10) 会計年度任用職員の環境づくり等の促進
- 4 女性職員の活躍推進に向けた数値目標及び取り組み
  - (1) 女性職員採用の拡大
  - (2) 女性の管理職員の登用
  - (3) 積極的な研修への派遣
  - (4) ジェンダーに配慮した職場の環境づくりの推進
- 5 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の促進
  - (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

# 東神楽町特定事業主行動計画

## はじめに

---

はじめに

急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境が変化しているなか、国、地方公共団体及び企業等が一体となり次世代育成に向けた対策に取り組むことにより仕事と子育てを両立できる雇用環境の整備が進むなどの効果がみられているところです。

本町においても、職員の子どもたちの健やかな育成に取り組むため、「東神楽町特定事業主行動計画」を策定し、仕事と子育てを両立できる雇用環境の整備に、取り組んできました。

また、「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号）の改正が行われ、法律の有効期限が令和7年3月31日まで10年間延長され、「女性の職業生活における活躍推進に関する法律」（平成27年法律第64号）が施行され、法第15条において、事業主は女性職員の活躍の推進に関する特定事業主計画を定めなければならないこととされたところです。

社会全体では、少子化の進行は歯止めが効かず、子どもが健やかに生まれ育まれる社会が実現したとは言えず、引き続き事業主における仕事と子育ての両立に向けて、女性の採用・登用の拡大など、より一層の次世代育成支援の取り組みを充実していく必要があります。

こうしたことから、「東神楽町特定事業主行動計画」においても、出産・育児における仕事と子育ての両立、女性の採用・登用の拡大、介護をはじめとする支援等、子育て中の職員だけでなく全職員のニーズに即した次世代育成支援対策をより計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を改定し、子どもを産み安心して育てやすい職場の環境づくりに取り組んでいきます。

令和4年3月

東神楽町長

東神楽町議会議長

東神楽町教育委員会

東神楽町選挙管理委員会

東神楽町代表監査委員

東神楽町農業委員会

## 1 計画期間

---

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします

H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
改正 次世代育成支援対策推進法 女性活躍推進法									
前回策定 行動計画期間 (H28～R2)					今回策定 行動計画期間 (R3～R7)				

## 2 計画の推進体制

---

- 次世代育成支援対策、女性活躍推進世策の充実を効果的かつ円滑に推進するため管理職をはじめとする職員に対する研修・講習、情報提供等を実施します。
- 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容の周知を図ります。
- 本計画の実施状況については、年度ごとに状況を点検・評価し、必要に応じて計画の見直し等を図るとともにホームページ等で公表するものとします。

## 3 具体的な取り組み

---

### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 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の制度について周知を図ります。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。
- ③ 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います。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととします。
- ⑤ 妊娠中の職員に対して、通勤用駐車場の確保に配慮します。
- ⑥ 不妊治療についての職場の理解を深め、不妊治療を行う職員が治療に専念できるよう休暇を取得しやすい環境づくり努めます。

(2) 男性の子育て目的の休暇の取得促進

- ① 子どもの出生という大切な時に、父親になることへの喜びを実感するとともに、出産後の配偶者をサポートするために、5日間の休暇を取得できるよう促進を図ります。
- ② 子どもの出生時における父親の特別休暇、年次休暇及び育児休業の取得促進について周知徹底を図ります。

(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

- ① 育児休業及び部分休業制度等の周知
  - ・育児休業等の制度、取得手続きや経済的な支援等の情報提供を行うとともに、特に男性の育児休業等の取得促進について周知徹底を図ります。
  - ・子どもが生まれることとなった職員に対し、育児休業等の制度、取得手続きや経済的な支援等の情報提供を行います。
- ② 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成
  - ・育児休業の取得の申し出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行い、育児休業等を取得しやすい環境、雰囲気を醸成します。
  - ・課長会議等の場において、担当部署から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させることで、男性職員の子育てに対する職場の意識改革を行います。
- ③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
  - 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌や業務内容にかかる情報提供を行います。
- ④ 育児休業に伴う代替要員の確保
  - 課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、会計年度任用職員の採用等による適切な代替要員の確保を図ります。
- ⑤ その他
  - 早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振ります。

◆ 令和7年度までに、育児休業等の取得率を男性55%（子どもの出生時における5日以上の連続休暇の取得率を含む）、女性100%とします。

令和2年度	実績値	育児休業等の取得率			
男性	0%	取得対象職員数	1名	うち取得者	0名
女性	100%	取得対象職員数	1名	うち取得者	1名

(4) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減については、現在子育てをしている職員だけでなく、その他の職員も含め職場

全体で超過勤務の縮減に向けた取り組みを進めていく必要があります。人事院が「超過勤務の縮減に関する指針」に定める超過勤務の上限の目安（1年につき360時間）を超えて勤務させないように努めること等を通じ、超過勤務時間を最小限にとどめます。

① 小学校就学前の子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度周知

小学校就学前の子どもの育てる職員に対して、深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知徹底を図ります。

② 一斉定時退庁日等の実施

毎週水曜日のノー残業デーを設定し、インフォメーション等による注意喚起を図るとともに、管理職員による定時退庁の率先垂範を行います。

③ 事務の簡素合理化に向けたデジタル化の推進

新たに行事等を実施する場合は、目的、効果、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との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止していきます。

会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板等を活用し、デジタル化の推進を図るとともに会議・打合せを行う場合は、会議資料の事前配布などにより、短時間で効率よく行うよう心掛けます。

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。

④ 超過勤務の縮減のための意識啓発

各課の超過勤務の状況を人事担当課で把握し、超過勤務の多い職場の管理職員からのヒアリングを行った上で、必要な場合は注意喚起を行います。

人事担当課は、各課の超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して管理職員に報告し、管理職員の超過勤務に関する認識の徹底を図ります。

◆ 令和7年度までに、年間360時間を超えて超過勤務を行う職員の割合を、令和2年度の実績（5人）5.4%から3%以下にします。

（5）休暇取得の促進

現在、子育てをしている職員だけでなく、その他の職員についても積極的に休暇を取得するとともに、休暇を取得した際の相互応援体制の整備を積極的に進めるなど、職場全体で休暇を取得しやすい雰囲気を醸成します。

（6）年次休暇の取得の促進

① 所属長は年度当初に、所属における業務計画を策定・周知するとともに、所属職員が一の年度において5日以上の子休を取ることができるよう年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図ります。

- ② 課長会議等の場において、人事担当課から定期的に休暇取得促進を徹底することにより、職場の意識改革を図ります。
- ③ 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します。
- ④ ゴールデンウィークやお盆期間、年末年始における会議等の自粛を図ります。
- ⑤ 次のような時に職員が特別休暇、年次休暇を取得するよう、働きかけます。
  - ・ ゴールデンウィーク
  - ・ 子どもの春休み、夏休み、冬休み期間
  - ・ 年末年始
  - ・ 月曜日や金曜日（土日と組み合わせた、ハッピーマンデー、ハッピーフライデー）
  - ・ 入学式、卒業式、授業参観、学芸会、運動会などの学校行事やPTA活動
  - ・ 家族の誕生日、結婚記念日
  - ・ 子どもの予防接種、健康診査
  - ・ 子供会などの地域活動

◆ 令和7年度までに、職員の年次有給休暇の平均取得日数15日以上にします。

令和2年度 実績値 職員1人あたりの平均年次有給休暇取得日数 10.3日

(7) 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員が100%取得できる雰囲気の醸成を図ります。

(8) 家族の看護・介護を行う職員に対する配慮

少子高齢や核家族化、女性の社会進出等の進展により、家族の看護や介護と仕事の両立支援の重要性が高まっていることから、休暇取得への理解を高め、制度の利用促進を図ります。

(9) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の改善

「子どもの病気よりも仕事を優先すべき」というような職場優先の環境や「子どもの面倒をみるのはすべて母親の仕事」というような固定的な性別による役割分担意識等をなくすための情報提供等を行うことにより、職員が子育てしやすい職場環境の整備を行います。

- ① 職員に対し、性別役割分担意識をなくすための意識啓発を行います。
- ② ハラスメント防止のための啓発等を行います。
- ③ 子育てを行う女性職員の活躍を推進するため、女性職員のキャリア形成を支援するとともに

に、女性職員の採用・登用の拡大および管理・監督者への登用を推進します。

#### (10) 会計年度任用職員の環境づくり等の促進

産前産後休暇、育児休業、子の看護等の仕事と子育ての両立支援制度を積極的に周知することで、職場の意向向上を図り、取得しやすい環境づくりに努めます。

## 4 女性職員の活躍推進に向けた数値目標及び取り組み

平成27年9月、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が制定されたことで、一般事業主はもとより地方公共団体にも、そこで働く女性職員の活躍推進に関する取り組みを計画し公表することが義務づけられました。それにより、働くすべての女性職員が自らの持つ個性と能力を十分に発揮できるような職場環境の整備がより一層重要となっています。特に出産・育児などのライフイベントに柔軟に対応しワーク・ライフ・バランスを反映した人事制度の構築が必要となります。

また、計画の推進に当たっては、毎年少なくとも1回、数値目標の達成状況や取組の実施状況の点検・評価を実施・公表し、その結果をその後の取組や計画に反映させるPDCAサイクルを確立することが重要です。

### ○女性職員の推移

年 度	H28.4	H29.4	H30.4	R1.4	R2.4	R3.4
女性職員比率	33.1%	36.3%	35.5%	37.9%	37.0%	36.4%
女性管理職比率	5.3%	5.1%	7.5%	9.1%	11.1%	11.8%
女性採用比率	66.7%	50.0%	33.3%	72.7%	0.0%	16.7%

### ○各役職段階に占める女性職員の割合（R3.4）

役職名	課長	課長補佐	主査	主任	主事
女性職員比率	5.3%	20.0%	43.9%	48.1%	44.4%

#### (1) 女性職員採用の拡大

意欲と能力のある有為な女性採用に努めます。また、知識・経験を蓄積した女性の出産・育児等による離職を防ぐため、継続雇用を促進することにより優秀な人材確保に取り組みます。

◆ 令和7年度まで、採用者の女性割合を引き続き50%台の維持を図ります。



## (2) 女性の管理職員の登用

女性職員の管理職登用について、積極的に推進し行政施策における女性の参画の拡大に努めます。職員の意欲と能力の把握に努めるとともにその能力を十分に発揮できるよう適材適所の人事配置に積極的に努め、女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるように配慮します。

- ◆ 令和7年度までに、管理職員に占める女性割合を令和2年度の実績（22.2%）より5%以上引き上げ、30%以上にします。

## (3) 積極的な研修への派遣

キャリア形成支援のため、女性職員のための研修や外部研修等への派遣に努めます。

## (4) ジェンダーに配慮した職場環境づくりの推進

職場の環境が尊重される環境づくりの推進に向けて、お互いを認め合い、ともに働き続けられる職場環境づくりの実現を目指すためあらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組みます。

# 5 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の促進

- ① 乳幼児と一緒に安心して来庁できるよう、役場庁舎にベビーベッド、ベビーカー、オムツ交換台等を設置しています。
- ② 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な対応等職員のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

## (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

スポーツや文化活動など、子育て活動に役立つ知識や特技等を活かし、時差出勤等を活用し、積極的に地域活動に参加できるような職場の雰囲気作りを行います。

## (3) 子どもとふれあう機会の充実

幼稚園、小・中学校等の役場見学の積極的な受け入れを行います。

## (4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

職員に対し、家庭における子育てやしつけ等、家庭教育に関する情報提供を行います。