

# 和東町特定事業主行動計画

～次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律関係～

令和3年4月

和 東 町

# 和東町特定事業主行動計画

和 東 町 長  
和東町議会議長

## I 総論

### 1 目的

急速な少子化の進行を踏まえ、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ため、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくことを目的として、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」という。）」が成立しました。また、女性はその個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍することを通じて、豊かで活力ある社会の実現を目指して、平成27年8月に「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。

和東町では次世代育成法に基づく「和東町特定事業主行動計画」や、女性活躍推進法に基づく「和東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、これまで取り組んできましたが、その趣旨や取り組み内容において、相互に密接な関係があることから、この度、両計画を一体化した「新・和東町特定事業主行動計画」を策定し、より効果的に実施していくこととしました。

本計画は、職員が仕事と子育ての両立を図るとともに、女性職員の採用・登用の拡大等、女性の活躍を着実に推進することを目的に、次の任命権者が連名で策定します。

＜任命権者＞ 和東町長、和東町議会議長

＜対象とする職員＞ 各任命権者が任命する職員

### 2 計画期間

次世代育成法は、令和6年度まで、女性活躍推進法は、令和7年度までの時限法となっており、本計画は、令和3年4月1日から女性活躍推進法の終期となる令和8年3月31日までの5年間を計画期間とします。

### 3 計画の推進体制

本計画を組織全体で継続的に推進するために、計画の実施、達成状況の点検及び見直しを行います。また計画に基づく数値目標の達成状況を点検・評価し、その進捗状況を公表します。

## II 具体的な取組み

本計画では、今まで以上に職員が仕事と子育ての両立についての理解を深め、また、女性職員の活躍を推進するため、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けて、諸制度の周知徹底と意識の啓発に努めます。

### 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職員への配慮

- 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、育児休業等の制度について周知徹底を図ります。
- ②妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、各課において業務分担の見直しを行います。
- ③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。
- ④出産費用の直接支払制度や出産・育児等諸手当などの経済支援措置について周知を図ります。

#### (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ①男性職員が取得できる、職員の妻が出産する場合の出産補助休暇（2日）並びに妻の出産時の子の養育休暇（5日）及び育児休業について周知し、これら休暇の取得を推進します。
- ②所属長は、子育て中の男性職員の休暇の取得状況を把握し、休暇の取得に配慮します。
- ③子育て中の男性職員が休暇を取得しやすいよう、職場の中で応援体制づくりを図ります。

#### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

##### ①男性の育児休業等の取得推進

男性も育児休業、育児時間を取得できることについての周知や、男性の育児休業等の取得を推進するための措置を行います。

##### ②育児休業等の周知

育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置についての周知を図ります。

##### ③育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業、育児時間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。

##### ④育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員が円滑に職場に復帰できるよう、必要に応じて業務に関する情報提供・能力開発を行うとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行います。

#### ⑤ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

課内の人数配置等によって、育児休業中、産前産後休暇中の職員の業務を遂行することが困難なときは、適切な代替要員の確保を図ります。

### (4) 超過勤務の縮減

#### ① 超過勤務の縮減のための意識啓発等

超過勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職を始めとする職員全体で更に認識を深めるとともに、安易に超過勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組を行います。

#### ② ノー残業デーの徹底

職員の健康管理、子どもとの関わりの時間を確保するため、毎週水曜日のノー残業デーを継続して実施します。また、所属長は、定時退庁を率先して行うとともに、所属職員に対して定時退庁するよう周知徹底を図ります。

#### ③ 事務の簡素合理化の推進

社会の変化に対応して業務内容の加重が生じる中で、超過勤務を縮減するために、既存業務等について、廃止、合理化等の見直しを行い、事務の簡素合理化を推進します。また、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 勤務時間管理の徹底

所属ごと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からのヒアリング等を行った上で、注意喚起を行います。

### (5) 休暇の取得の推進

#### ① 年次有給休暇の取得の推進

計画的な年次有給休暇の取得推進を図るため、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。また、管理職会議等の場において、人事担当課から休暇の取得促進を行い、職場の意識改革を図ります。

#### ② 連続休暇等の取得の促進

土日祝日やゴールデンウィーク期間、夏季休暇と年次有給休暇を組み合わせた休暇取得の促進を図ります。

#### ③ 会議や行事等の自粛

ゴールデンウィークやお盆期間における会議や行事等の自粛に努めます。

#### ④ 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる環境を整備します。

#### (6) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

職員が働きながら不妊治療を受けられるように、利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等により、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

#### (7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため、情報提供、研修等による意識啓発を行います。

また、コンプライアンスを遵守することやハラスメントへの対策として、指針の作成・周知等により職員の意識啓発を行います。

#### (8) 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

#### (9) 会計年度任用職員への取組

会計年度任用職員についても、本計画の取組対象とし（適用されない制度等を除く）、妊産婦育児に関する休暇などの制度や手続きについて周知を図ります。

## 2 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

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接応対等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

- ①子どもの育成や子育て家庭の支援を行う地域団体等の活動への職員の参加支援を行います。
- ②子どもが参加する地域の活動に敷地や施設の提供を推進します。
- ③小中学校等から特別授業等実施のための要請があれば、職員を派遣します。
- ④子どもを交通事故から守るため、公用車の運転手に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援します。
- ⑤安全な環境で安心して子育てができるよう、地域における防犯活動、少年非行防止等の活動への積極的な職員参加を支援します。

### (3) 子どもとふれあう機会の充実

- ①小学校等から職場見学の依頼があれば、受け入れについて積極的に検討します。
- ②レクレーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるように検討します。

## 3 その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する事項

### (1) 女性職員の登用

- ①係長、課長補佐の各役職の女性職員に対し積極的に研修を受講させるなど、管理職となるべき人材育成を図ります。
- ②女性職員を多様なポストに積極的に配置します。
- ③課長・課長補佐等の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行います。

### (2) 女性職員の採用

- ①積極的に町のPRを行い、イメージアップを図るとともに、広報紙やホームページ等を通して採用試験実施の周知を図ります。
- ②広報誌やホームページでの周知と併せて、近隣女子大学等へ採用試験実施について積極的な周知を図ります。

### Ⅲ 目 標

以上のような取組を通じて、次の目標達成を目指します。

#### 1 次世代育成支援対策に関する数値目標

項目	目標（令和7年度）	現状（令和元年度）
年次有給休暇の年間平均取得日数	12日	10.2日

#### 2 女性の職業生活における活躍の推進に関する数値目標

項目	目標（令和7年度）	現状（令和元年度）
採用者の女性割合	30%	0%
採用試験受験者の女性割合	40%	28.6%
管理職に占める女性職員の割合 （園長を除く）	30% （現状の数値を維持）	30.0%
係長相当職以上の女性職員の割合	40% （現状の数値を維持）	40.0%

#### 3 次世代育成支援と女性活躍推進に共通する数値目標

項目	目標（令和7年度）	現状（令和元年度）
男性職員の育児休業取得率	30%	0%
男性職員の出産補助休暇並びに妻の 出産時の子の養育休暇の取得割合	60%	52.4%
一月の超過勤務時間が45時間を超え た職員数（延べ）	0人	12人