

## 栄町特定事業主行動計画

令和3年3月24日

栄町長  
栄町議会議長  
栄町選挙管理委員会  
栄町代表監査委員  
栄町農業委員会  
栄町消防長  
栄町教育委員会

### はじめに

我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に対応するため、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的として、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成推進法」という。）」が制定されました。

この法律において、地方公共団体等は「特定事業主」として、職員が仕事と子育てを両立でき、子どもたちを健やかに育成できる環境を整備するための取り組みについて、特定事業主行動計画を策定することとされました。

また、平成27年9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て、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。）が施行され、地方公共団体においても、その推進に向けた行動計画の策定を行うこととされました。

栄町においては、次世代育成推進法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に策定し、仕事と子育ての両立支援等を始めとして、全職員が職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能とするために必要な職場環境の整備に取り組を進めてきました。

このたび、令和3年3月31日をもって計画期間が終了することから、計画内容の見直しを行い、更なる子育て支援及び女性活躍推進のため、令和3年度から令和7年度までの5年間の計画期間とした栄町特定事業主行動計画（後期計画）を策定します。

## 第1 計画の目的

この計画は、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう次世代育成推進法及び、一人ひとりの女性職員が個性と能力を十分に発揮できるよう、働きやすい環境を整備していく女性活躍推進法それぞれの実施状況を踏まえ、二つの法に基づく行動計画を一体的に策定し、より一層着実に推進していくものです。

## 第2 計画期間

次世代育成推進法に基づく特定事業主行動計画は、令和6年度を目標年次として定められており、また、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画は、令和7年度が目標年次とされています。

このことから、本計画の計画期間は、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の目標年次と整合性を図り、令和3年4月1日から令和8年3月31日までとします。

## 第3 計画の推進体制

本計画に基づく措置の実施については、子育てを行う職員を含めた全ての職員の理解を得ながら取り組んでいきます。

また、関係課と連携して、「栄町子ども・子育て支援事業計画」等との整合を図りながら取組をすすめていきます。

## 第4 SDGs推進に向けた取組

SDGs(エスディーゼーズ)(Sustainable Development Goals)は、2015年9月に国連サミットにおいて採択された持続可能な開発目標で、2030年までに目指すべき国際目標として、17のゴール(目標)と169のターゲット(取組)が掲げられており、国、民間企業など様々な主体の取組が加速しています。

本町においても、積極的にSDGs達成に寄与する取組を進めていく必要があることから、本計画の策定にあたり、SDGsの要素を最大限反映するとともに、達成に向けた取組を促進することとします。

なお、本計画の「第7 計画期間中の取組み」において、主に関連するSDGsのアイコンを表記しています。

# SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



## 第5 現状と課題

### (1) 令和2年度職員アンケート調査結果の概要

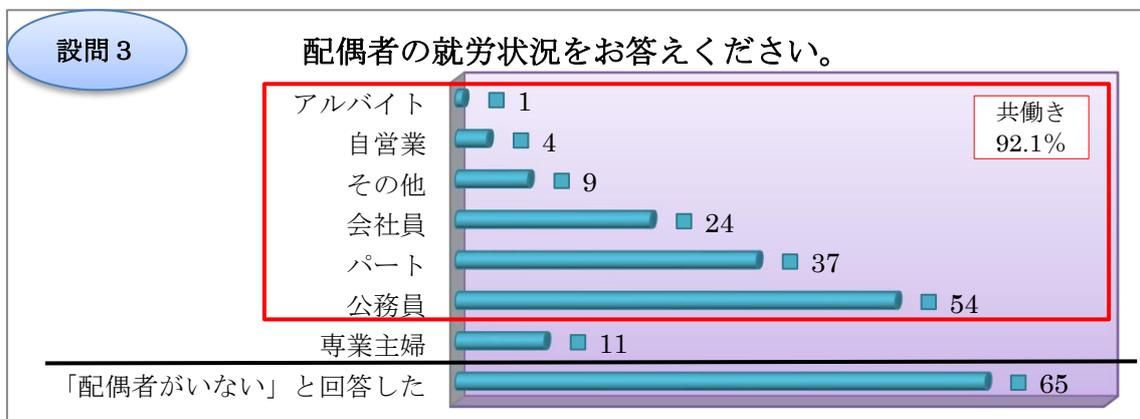
アンケート調査で重要と思われる事項について抜粋して掲載しています。

#### ① 配偶者の就労状況及び育児に関する特別休暇に関して

・「設問3 配偶者の就労状況」で共働きが92.1%と非常に多いことから「働き方改革」に関するニーズが当町でも重要となっている。

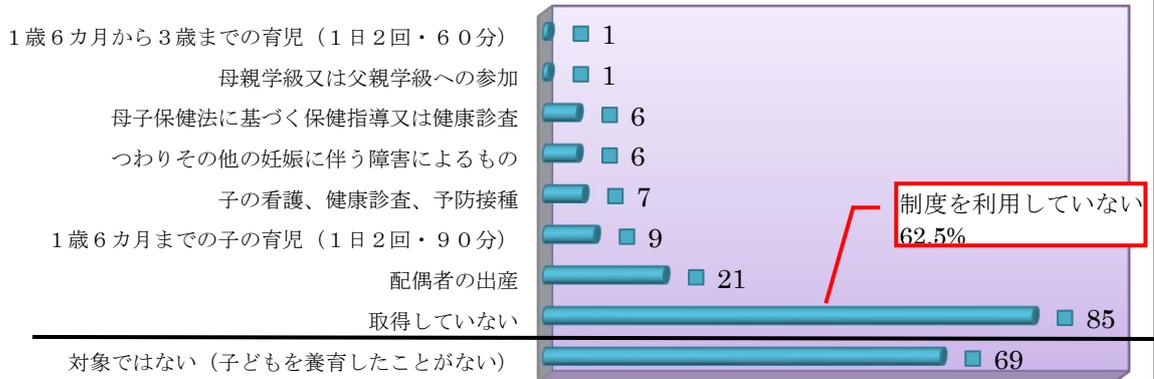
・「設問6 妊娠・出産・育児に関する特別休暇の取得状況」において、男性を含めた「制度を利用していない」と回答した職員が62.5%と多くなっている。

・「育児に関する特別休暇の内容や取得に関する自由意見」の中では、「積極的に取得できる環境づくり」「男性も取得しやすい環境づくり」「特別休暇の周知や取得できる環境づくり」及び「職員の制度の理解不足」などの意見が多くなっており、取得しやすい職場環境作りが課題となっています。



設問 6

妊娠・出産及び育児に関する特別休暇を取得したことがある場合、主に取得した特別休暇をお答えください。



②育児休業に関して

・「設問10 育児休業の取得希望」では、男性職員を含めた育児休業を取得対象者のうち約91.7%が育児休業を取得したいと回答しています。しかしながら、「設問9 育児休業を取得したか」では62.5%が「取得していない」と回答しており、取得希望との差が大きいことが課題となります。

・「設問12 育児休業を取得しなかった理由」では「職場に迷惑をかける」が、又「設問11 育児休業をした(する)場合の障がい」では「業務遂行に支障がないように措置すること」がいずれも圧倒的に多くなっていることから、職場環境の整備が課題となっています。

・「設問13 育児休業を促進するために必要と思うことに関しての自由意見」としては、「パンフレットの作成等の制度の周知方法の工夫」「人員の確保」「取得しやすい職場環境」「業務のマニュアル化、行政のスリム化などの業務の見直し」及び「男性職員に強制的に取得させる制度の創設」などの意見が多くなっています。

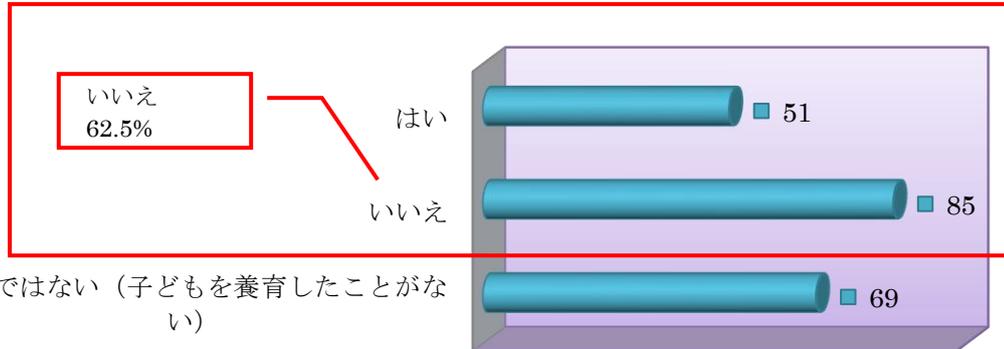
設問 10

育児休業を取得したいですかお答えください。



設問9

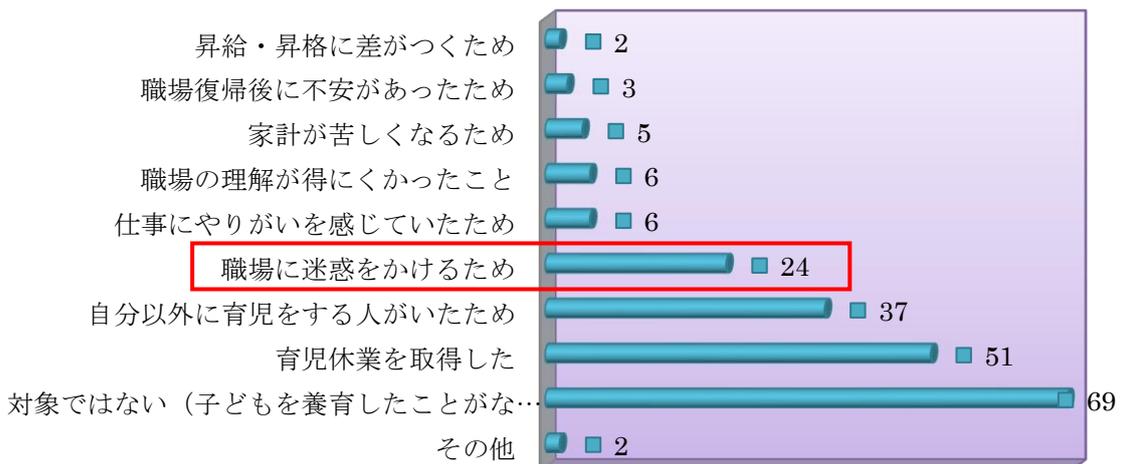
子どもが生まれた時に育児休業を取得しましたかお答えください。



対象ではない (子どもを養育したことがない)

設問12

育児休業を取得しなかった場合、その理由をお答えください。



対象ではない (子どもを養育したことがない)

設問11

育児休業を取得した (する) 場合、主に障がいになったもの (なるもの) は何ですかお答えください。 ※取得する仮定での回答もあるため、前後の設問と数字が変わってきています。

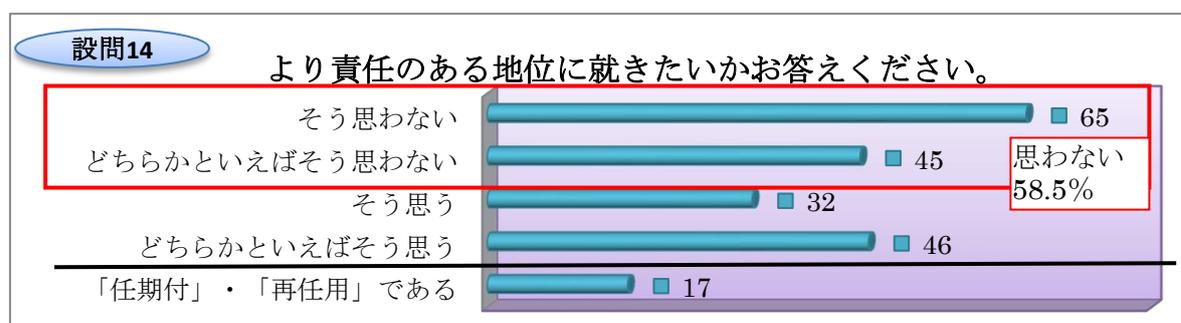
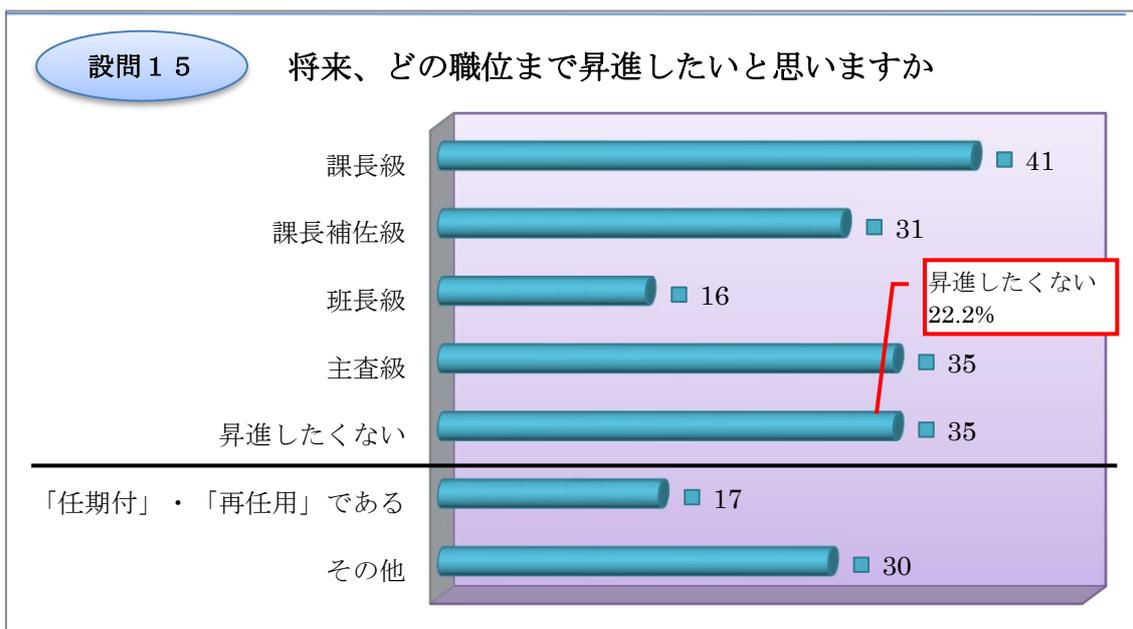


対象ではない (子どもを養育したことがない)

### ③職務に関する昇任に関して

・「設問15 将来、どの職位まで昇進したいか」では、「昇進したくない」が22.2%となっており、又「設問14 より責任のある地位に就きたいか」についても「そう思わない、どちらか」というと「そう思わない」が58.5%と昇進に関する意識が低くなっています。

・また、「設問17 昇進したくない理由」としては、「責任のある職に魅力がない」「自分の能力に自信がない」との回答が多くなっています。



設問17

問14で「そう思わない」、「どちらかと言えばそう思わない」と回答した場合、その理由をお答えください。

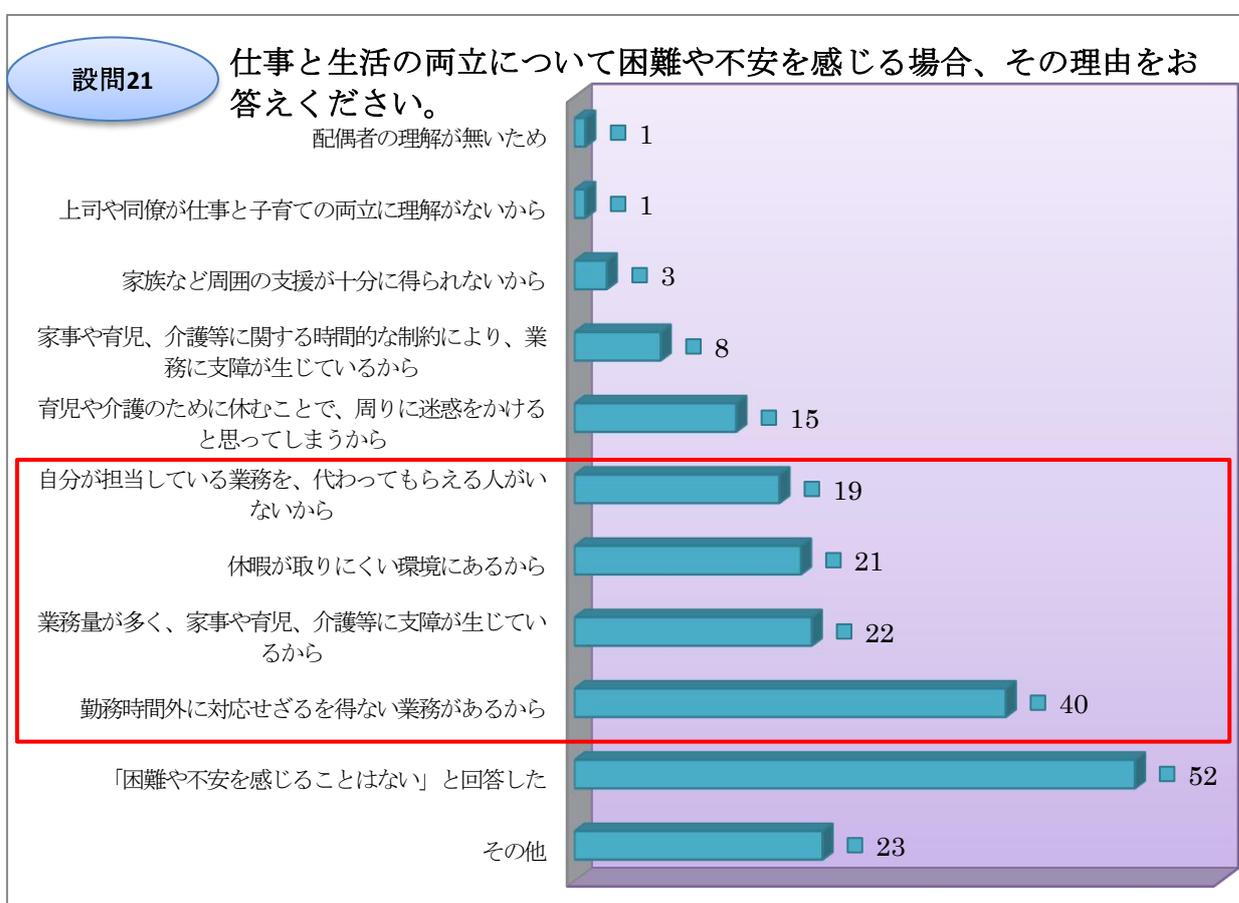


④仕事との両立に関して

・「設問20 仕事と生活の両立について困難や不安を感じるか」については、「強く感じることもある」「感じることもある」が65.9%となっており、不安の軽重はあるものの職員の約3分の2が不安を抱えている。

・「設問21 不安を感じる理由」としては、「勤務時間外に対応せざるを得ない業務がある」が全体の30.8%と多く、その他として、「業務量が多く、家事や育児、介護等に支障が出ている」「休暇が取りにくい環境にある」及び「自分が担当している業務を代わってもらえる

人がいない」が次いで多くなっています。時間外勤務を含めた働き方の見直しを進めていく必要があります。



## (2) 現行計画の目標値からみた進捗状況

### ① 管理職(課長級)に占める女性職員の割合

目標設定時から比較すると直近では増加しているものの、目標値達成は困難な状況にあります。

目標値 R2.4.1	目標設定時 H27.4.1	H28.4.1	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1	実績値 R2.4.1
20%	0%	9.5%	9.5%	5.0%	9.1%	8.7%

## 第6 目標

### (1) 長時間勤務関係

#### ア 時間外勤務時間の縮減

計画期間を通じて、年間360時間、1ヶ月45時間を超える時間外勤務を行う職員ゼロを目指します。

#### イ 年次有給休暇の取得促進

計画期間を通じて、全職員が年5日以上取得し、職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数で年15日以上を目指します。

目標及び目標値 R7年度時点	目標設定時 R元年度時点
職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数 15日以上	11.5日

### (2) 就業継続及び仕事と家庭の両立関係

#### ア 男性職員の配偶者の出産休暇の取得率100%

#### イ 男性の育児参加休暇取得率100%

#### ウ 職員の育児休業取得率について、5カ年平均で男性職員30%、女性職員100%を目指します。

目標値 R7年度時点	目標設定時 R元年度時点
ア 男性職員の配偶者の出産休暇の取得率100%	0.0%
イ 男性の育児参加休暇取得率 100%	0.0%
ウ 男性の育児休業取得率 30%	0.0%
女性の育児休業取得率 100%	100.0%

### (3)配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

管理的地位にある職員に占める女性の割合

	目標値	目標設定時
	R7.4.1 時点	R2.4.1 時点
課長(相当)職に占める女性の割合	20.0%	8.7%

## 第7 計画期間中の取組み

計画期間中の取組みに関して、主に関連する SDGs のアイコンを表記しています。



### (1)次世代育成支援対策推進法に基づくもの

#### ①働きやすい職場環境づくり

##### ア 職員の意識改革

新規採用職員研修の際にも、働き方改革に関する取組み等に関し説明します。(新規)

##### イ ハラスメントのない職場づくり

ハラスメントに関する注意喚起や職員研修を通して、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にして、風通しのよい職場環境づくりに努めます。

#### ②既存の諸制度の周知徹底

母性保護、市町村共済組合による出産費用の給付等の経済的支援措置、子どもの出生時における父親の特別休暇制度、子どもの看護休暇制度等既存の制度について、庁内イントラ等による一層の周知を図り、職場全体の環境づくりに努めます。

#### ③子どもの出生時における父親の休暇の取得促進(新規)

職場全体の意識改革や男性職員が取得しやすくなる職場の雰囲気づくりを醸成するため、特に子どもの出生時における父親の特別休暇(7日)目標取得率100%を達成するため、課長等は、予め当該職員に対し、出産予定日前後休暇計画を提出させ、連続休暇を取得するよう働きかけるとともに、日頃より職場内の応援体制等の確立に努め、職員が安心して休暇を取れる環境を整えます。

また、業務のマニュアル等の作成を進め、その業務に関しては、誰もがある程度の業務対応ができるように業務の効率化を図ります。

#### ④子の看護休暇の取得促進

制度の周知徹底を図り、周囲に対する「気兼ね」等がなくなるような職場の雰囲気づくりを行い、「看護休暇を取りたかったのに取れなかった」ということがないように努めます。

#### ⑤育児休業、産前産後休暇等の代替要員の確保

職員は、父親・母親になることが分かったら、できるだけ速やかにその旨を課長等に申し出るものとします。課長等は、その旨人事担当課に報告するとともに、課内の応援体制が困難な場合にあっては、代替要員の確保に努めます。

#### ⑥育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰

課長等は、育児休業者に対して、適宜、業務の状況や育児の状況等について相互に連絡を取り合う等、育児休業者の職場復帰が円滑に行われるよう雰囲気づくりに努めます。

#### ⑦育児期間中の職員の人事的配慮

人事異動にあたっては、自己申告書などをもとに、可能な限り子育ての状況に応じた配慮をします。

#### ⑧不妊治療を受けやすい職場環境の醸成(新規)

勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識の啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

#### ⑨時間外勤務の縮減

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度の周知徹底はもちろんのこと、時間外勤務の上限順守のため、下記の実施徹底を図り、職場全体の勤務環境の整備に努めます。

ア 現在実施しているノー残業デーの徹底を図り、定時退庁を促進します。また、時間外勤務時間を原則20時までを継続していきます。

イ 月45時間以上の時間外勤務を抑制するため適正な人員配置に努めます。

ウ 業務の繁閑に応じた課内における応援体制の強化を図り、時間外勤務の縮減及び部署間の平準化に努めます。

エ 勤退管理システム等を導入し、職員の勤務状況を把握すると共に、時間外勤務等の適正な運用を図ります。(新規)

#### ⑩休暇の取得促進

職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数を15日以上とするため、祝日、土曜・日曜日、夏季休暇等と合わせた連続休暇等の取得の促進を行うなどして、職員の心身のリフレ

ツシュに努めます。

ア 課長等は、所属ごとの年休取得計画表を活用し、計画的な休暇取得を促進します。

イ 家族の誕生日などの記念日における年次休暇等の取得を促進します。

ウ 課長等は、職員の年次休暇取得状況を把握しながら休暇の取得奨励に努めます。

#### ⑪子ども・子育てに関する地域活動への参加

スポーツや文化活動などの特技や知識等を持つ職員が、地域の子育て活動に参加し、自ら貴重な体験をするとともに、地域活動に貢献します。

### (2)女性活躍推進法に基づくもの

#### ①女性職員の登用拡大

令和7年度末までに、管理職(課長級)に占める女性の割合について20%以上を目指すため、以下の取組みをします。

ア 女性職員を多様なポストに積極的に配置し、職域や活躍の場を拡大するなど、職員の意識改革につながる取組みを進めていくとともに、女性職員の昇進希望等を的確に把握し、将来的に管理職への女性職員の登用を推進していきます

イ 課長職をはじめ、管理的地位にある職員を育成するため、女性職員を市町村アカデミー等の外部研修に計画的に派遣します。

#### ウ ジョブローテーションの実施

一般事務職で採用した職員は、職員自身が適正を把握し、それに応じたキャリアプランや目標の設定を行えるよう、採用後10年間を目安とした一定期間で、福祉・税・教育などの異なる行政分野、窓口・事業・管理といった業務分野をバランスよく経験できる人事異動等を実施します。

#### ②育児休業等取得率の向上

令和7年度末までに、職員の育児休業取得率について、男性職員30%、女性職員100%を目指し、男性職員が育児休業等を取得しやすい環境づくりに努め、また、短期間(例えば1ヶ月程度)の育児休業、特別休暇制度の周知、取得の促進を積極的に行います。