

厚沢部町次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進に関する

特定事業主行動計画

令和3年10月

厚 沢 部 町 長

厚 沢 部 町 議 会 議 長

厚 沢 部 町 教 育 委 員 会

厚沢部町選挙管理委員会

厚 沢 部 町 代 表 監 査 委 員 会

厚 沢 部 町 農 業 委 員 会

1 計画策定の背景と目的

厚沢部町では、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立したことに基づき、「出産・子育てに理解のある働きやすい職場」を創るために、職員が仕事と家庭を両立させ、職場においてその能力を十分発揮できるよう、職場を挙げて支援する環境の整備を進めることを目的として、平成17年度から平成21年度までの5年間を1期とし、平成22年度から平成26年度までの5年間を後期計画とする「厚沢部町役場次世代育成支援対策推進行動計画」を策定した。

また、平成27年8月に女性の職場生活における活躍の推進に関する法律が成立したことに基づいた「厚沢部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、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、平成28年度から令和2年度までの5年間を計画期間として進めてきた。

そこで本町では、職員が性別によらず、仕事と家庭を両立させ、より職場において能力を最大限に発揮できる職場環境の整備を図るため、次世代育成支援と女性職員の活躍の推進を一体的に計画する「厚沢部町次世代育成支援及び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、すべての職員が働きながら安心して子どもを生み、育てることが出来る勤務環境の整備を進める。

2 計画の期間

次世代育成支援対策推進法の期限が令和7年3月31日まで延長されたことに基づき、令和3年10月1日から令和7年3月31日までとする。

3 計画の推進方法

総務財政課において、関係課等と連携しながら推進状況の把握、課題の検討、必要に応じて見直しを行うこととし、目標達成に向けて組織全体で取り組むため、計画の内容を周知徹底する。

4 具体的な内容

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

ア 休暇制度の周知及び取得の推進

産前・産後休暇、子どもの看護休暇等、休暇制度の周知及び取得の推進に努める。

イ 深夜勤務及び時間外勤務の制限の周知

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に努める。

ウ 業務制限の配慮

妊娠中又は出産後間もない女性職員の健康や安全のため、その職員の業務分担について配慮する。

エ 経済的な支援措置

出産費用一時金、育児休業手当金等の出産及び育児に対する経済的支援措置の周知に努める。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員の育児参加を推進するため、また配偶者の負担軽減の配慮から、妻の出産に伴う特別休暇、妻の産前産後等の期間中の育児参加休暇、育児休業等について周知し、これらの休暇等の取得促進に努める。

また、このような休暇等を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりに努める。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業等を希望する職員について、その円滑な取得の推進等を図るため、次の措置を実施する。

ア 育児休業等の周知

育児休業及び育児短時間勤務等の制度の周知を図るとともに、男性職員の育児休業等の取得促進を図り、制度利用の奨励に努める。

イ 育児休業経験者に関する情報提供

育児休業等を実際に取得した職員の体験談や育児休業等を取得しやすい職場環境づくりの取組み例等の情報提供を行う。

ウ 育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成

育児休業及び育児短時間勤務等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する。

エ 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、職場内の情報提供を行うとともに、復帰時における必要な支援を行う。

オ 育児休業者を取得した職員の代替要員の確保

職員が育児休業を取得する際には、安心して休暇を取得できるよう、職場内の業務分担の見直しを行う。また、必要に応じて、非常勤職員等の採用により代替要員の確保を行う。

(4) 超過勤務の縮減

超過勤務は、本来公務のための臨時的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、特に育児を行う職員の深夜業務・超過勤務の制限措置を周知し、より一層の超過勤務の縮減に向けた取組みを進められるため、次の措置を実施する。

ア 深夜業務及び超過勤務制限の周知

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び超過勤務の制限について周知を図る。

イ 一斉定時退庁日等の実施

定時退庁推進日「ノー残業 Day」を設定し、超過勤務の縮減に努める。

ウ 事務の簡素合理化の推進

事務の簡素合理化について、業務量そのものの見直し、OA化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の効率化、事務処理体制の見直しによる適正な人員配置及び年間を通じた業務量の平準化、新規業務が生じることに対する既存業務の合理化等の見直しによる取組みを推進する。

エ 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みの重要性について、管理職員を始めとする職場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う意識啓発等の取組みを行う。

オ 勤務時間管理の徹底及び退庁しやすい職場づくり

職員の勤務状況の的確な把握、勤務時間管理の徹底を図り、管理職員は定時以降の会議や打合せは極力控えるなど、職員が早期に退庁しやすい職場づくりに努める。

(5) 休暇の取得の推進

休暇の取得促進のため、職員の休暇に対する意識の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、次の措置を実施する。

ア 年次休暇の取得の促進

子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における休暇の計画的取得及び職場の行事予定の職員への早期周知等、年次休暇を取得しやすい職場環境の整備に努める。

イ 連続休暇等取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇（6月～10月）期間の前後における年次休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた年次休暇の取得により、連続休暇の取得の推進に努める。

ウ 子どもの看護等のための特別休暇の取得促進

子どもの看護等のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、特別休暇の取得を希望する職員に対して、円滑に取得できる職場環境を整備する。

(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、勤務時間、休暇その他の利

用可能な制度の周知や管理職員に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図る。

(7) テレワーク等の推進

在宅勤務やテレワーク等は、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、仕事と子育ての両立のしやすい働き方である点に着目し、更に昨今の新型コロナウイルス感染症対策にも有効となることから、導入の推進を図る。

(8) 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み

職員が家庭における役割を分担しながら、仕事と子育てを両立できるよう、固定的な男女の役割分担意識等を解消するため、情報提供、研修等による意識啓発を行う。

(9) 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行う。

(10) 国民健康保険病院に勤務する医療職員の勤務体制等是正の取組み

医療現場という特殊性を考慮しつつ看護職員の適正配置及び2交代制勤務における代替要員の確保を行い、年次休暇等を取得しやすい勤務体制づくりに努める。

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

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応対等のソフト面でのバリアフリーの取組みを推進するとともに、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置、キッズスペースの設置等を適切に行う。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

職員が地域の子育て活動に参加しやすいよう、職場の雰囲気づくりを心がけるとともに、次の事項に対して積極的に支援を行う。

ア 子ども・子育てに関する活動の支援

地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、疾病・障害を持つ子どもの支援等、地

域に貢献する子育て活動に積極的に参加しやすい職場環境の整備を行う。

イ 子どもの体験活動等の支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、子どもが参加する地域の行事・活動に庁舎内施設やその敷地を提供すること、また、職員の積極的な参加を支援する。

ウ 子どもを交通事故から守る活動の支援等

子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援するとともに、公務に関し自動車の運転を行う者に対する交通安全教育等の交通安全に必要な措置を実施する。

エ 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職員の参加を支援する。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

保護者でもある職員の子どもと触れ合う機会を充実させ、心豊かな子どもを育むため、子どもが保護者の働いているところを見ることができる職場見学会「子ども参観日」の実施を検討する。また、職場におけるレクリエーション活動の実施に当たっては、当該職員のみではなく、子どもを含めた家族全員が参加できるよう配慮する。

(4) 学習機会の提供等による家庭教育力の向上

保護者である職員に対し、家庭における子育てに関する情報の提供を行うとともに、家庭教育講座等を開設する等の取組みにより、家庭教育への理解と参画の推進を図る。

6 女性職員の活躍の推進に関する事項

(1) 女性職員の採用・登用

ア 厚沢部町の職員数（病院職員除く）

(単位：人)

	全職員			男性職員			女性職員		
	職員	係長 相当職	管理職	職員	係長 相当職	管理職	職員	係長 相当職	管理職
人数	78	30	19	52	21	14	26	9	5
割合				66.70%	70.00%	73.70%	33.30%	30.00%	26.30%

(令和3年4月1日現在)

本町の女性職員の割合は、職場全体では、33.3%であるが、係長相当職における女性職員の割合は30.0%、管理職員における女性職員の割合は26.3%と低くなる傾向にある。人事管理にあたり、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努め、幅広い分野において女性職員の配属を推進し、本計画期間内において係長相当職における女性職員の割合を35.0%以上、管理職員における女性職員の割合30.0%以上となるよう努める。

イ 過去5年間における採用職員数（病院職員除く）

(単位：人)

	平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度		令和3年度		合計	
	全体	女性	全体	女性	全体	女性	全体	女性	全体	女性	全体	女性
人数	1	0	1	1	5	3	4	2	5	4	16	10
割合		0.00%		100.00%		60.00%		50.00%		80.00%		62.50%
専門職	0	0	0	0	3	3	2	2	3	3	8	8
				0.00%		100.00%		100.00%		75.00%		80.00%

本町の過去5年の女性職員の採用割合は62.5%となっており、そのうち80.0%が保育教諭や保健師といった専門職が占めている。今後は、一般職の女性職員の採用割合を増やすため、女性を積極的に採用することに努め、女性が働きやすい職場づくりを推進する。

(2) 男性職員の育児参加の促進

ア 男性職員の育児休業取得率

(単位：人)

	配偶者が出産した職員		
令和2年度	人数	育休取得者	育休取得率
	3	0	0.00%

令和2年度に配偶者が出産した男性職員のうち、育児休業を取得した職員は0人であり、今後は業務分担の見直しや育児休業を取得しやすい職場環境づくりを推進し、計画期間内に男性職員の育児休業取得率を20%以上となるよう努める。

イ 男性職員の配偶者の出産に伴う休暇の取得率

(単位：人)

	配偶者が出産した職員		
令和2年度	人数	配偶者出産休暇取得者	育休取得率
	3	2	66.70%

令和2年度に配偶者が出産した男性職員のうち、配偶者の出産に伴う休暇を取得した職員は66.7%であり、今後は業務分担の見直しや休暇を取得しやすい職場環境づくりを推進し、計画期間内に男性職員の配偶者の出産に伴う休暇取得率を80%以上となるよう努める。

ウ 育児参加のための休暇の取得率

(単位：人)

	配偶者が出産した職員		
令和2年度	人数	育児参加のための休暇取得者	育休取得率
	3	0	0.00%

令和2年度に配偶者が出産した男性職員のうち、育児参加のための休暇を取得した職員は0人であり、今後は業務分担の見直しや休暇を取得しやすい職場環境づくりを推進し、計画期間内に男性職員の育児参加のための休暇取得率を20%以上となるよう努める。