

# 早川町 特定事業主行動計画

令和3年4月～令和8年3月

令和3年4月

早川町

# 早川町特定事業主行動計画

令和3年4月1日  
早川町  
早川町議会  
早川町教育委員会

## 第1 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鑑み、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。）が制定されました。

この法律における次世代育成支援対策とは、次世代を担う子どもの育成に対する支援や子どもが健やかに育成される環境の整備のために、国、地方公共団体及び事業主が行う取り組みを指したものである。国、地方公共団体は、「特定事業主」と位置付けられ、自らの職場内における仕事と子育ての両立を図るための行動計画を策定することが定められました。

本町においても職員が安心して結婚、出産できる職場づくりを目指し、平成28年から令和2年度までの5年間の計画期間とした「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」を策定し、環境整備等の取り組みに努めてきたところです。しかしながら、依然として少子化の流れは変わらず、子どもが健やかに育成される社会が実現したとまでは言えず、取り組みを更に充実させていく必要があります。

また、平成27年9月には、女性の職業生活における活躍推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）が施行されました。本町においても平成28年度に「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」を策定し、女性職員が十分に能力を発揮し、活躍できる取り組みを進めてきました。

これまでのそれぞれの計画において、取り組みをしてまいりましたが、計画の趣旨や内容において相互に密接な関係があり、また両計画の期間が満了することから、これらの計画を一体化した「早川町特定事業主行動計画」として、より効率的に実施していただくこととなりました。

この計画の実施にあたり、男性職員も女性職員も、また子どもがいる職員もいない職員も、職員一人ひとりが次世代育成支援や女性の活躍推進に取り組んでいくことが必要不可欠です。この計画に基づき、性別や年齢等に関わらず、いきいきと働くことができる職場環境の整備を推進していきます。

## 第2 計画の期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

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、この計画は、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。

## 第3 計画の推進にあたって

本計画の推進にあたっては、以下の体制によります。

- (1) 計画の円滑な推進に向け、早川町全体で取り組んでいくために町内 LAN 等を利用して本計画の周知を図ります。
- (2) 次世代育成支援に関する、既存の諸制度に関する啓発資料を配布するなど情報提供を図ります。
- (3) 社会情勢によって変化する次世代育成支援に対するニーズを的確に把握することを目的として、必要に応じて職員アンケートや意見聴取を実施し、今後の対策や計画を見直します。
- (4) 各所属長は、この計画の趣旨及び内容を十分に認識し、所属職員に対して、この計画に掲げる各行動を推進するとともに、所属職員の仕事と子育ての両立を図ることができるよう職場の雰囲気醸成に努めます。
- (5) この計画の対象職員は、正規職員の他、会計年度任用職員、再任用職員とします。(会計年度任用職員は、正規職員と適用される制度内容に違いがあり、計画の内容が実態にそぐわない場合がありますが、可能な限り本計画の趣旨を踏まえた対応に努めることとします。)なお、本計画に定める目標(目標数値)については、正規職員を対象とします。

## 第4 計画の公表

策定または改定を行った計画は、庁内 LAN の掲載等によりすべての職員に対して周知するとともに、町のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度公表します。

## 第5 具体的な内容

### 1 職員の勤務環境に関する事項

#### (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制度について周知徹底を図る
- 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う
- ③妊娠中の職員に対しては、本人の申し出により時間外勤務を命じないように周知を図る
- ④出産費用の給付等の経済的な支援措置について周知を図る

#### (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ①妻の出産時の付き添い、出産に係る入院中の世話、出生の届出等、出産を補助する特別休暇、小学校入学前の子を養育するための特別休暇の周知を図る
- ②男性職員が出産・育児に関する機会を更に拡大するため、管理職員は年次休暇を合わせた連続休暇の活用を奨励し、取得しやすい職場環境づくりに努める
- ③男性職員の育児休業、育児短時間勤務、部分休業は配偶者の就業の有無に関わらず取得ができるので、仕事と子育てが両立できるよう管理職員はそれらの制度の周知と取得の奨励に努める

#### ◆次世代育成及び女性職員の活躍推進に向けた数値目標

平成28年度から令和2年度において、配偶者が出産した職員は3人であり、うち出産休暇等を取得した職員は1人であった。

➡男性職員の配偶者出産休暇の取得率 100%

#### (3) 育児休業等を取りやすい環境の整備

- ①母親、父親となる職員に対し育児休業に関する情報提供、利用促進を図る
- ②課長会議や所属内会議において、育児休業等の制度の周知や意識啓発を行い、育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成に努める
- ③管理職員は、母親、父親となる職員の把握に努め、育児休業等の奨励に努め、職員が育児休業に入る際には、安心して休業を取得できるよう、職場内の仕事の分担の見直し、必要に応じて代替要員の確保に努める

- ④育児休業中の職員の不安を解消するため、各所属所では、職員の意向や状況を配慮したうえ、職場の福利厚生等に関する情報提供を行うとともに、育児休業の終了前には、復職に向けた業務の引継ぎや研修等を実施する

◆次世代育成及び女性職員の活躍推進に向けた数値目標

平成 28 年度から令和 2 年度において、育児休業を取得した女性職員は 2 人（対象者は 4 人）であった。一方男性職員については、取得者は 0 人（対象者は 8 人）であった。

➡女性職員の育休休業取得率 100%

➡令和 3 年度から令和 7 年度における男性職員の育児休業取得者数 1 名以上

**(4) 超過勤務の縮減**

- ①管理職員は、職員の超過勤務の状況を把握した上で、個々の職員に対して指導等を行い職員の健康管理に努める
- ②新たに行事、事業等を実施する場合には、目的、効果、必要性等を十分検討し、既存の業務等との関係を整理し、代替的に廃止等を行い、事務の簡素化や合理化を進める

◆次世代育成及び女性職員の活躍推進に向けた数値目標

職員一人あたりの 1 年間における超過勤務時間数は、平成 28 年度が 42 時間、平成 29 年度が 26.4 時間、平成 30 年度が 33.2 時間、令和元年度が 36.1 時間、令和 2 年度が 28.6 時間であった。職員一人あたりの 1 年間における超過勤務時間数が、「早川町職員の勤務時間、休暇等に関する規則」で定める上限目安の 360 時間の範囲を超える職員はいなかった。

➡各職員の年間一人当たりの時間外勤務は、360 時間未満とする

**(5) 休暇取得の促進**

- ①課長会議等を通じて、定期的に年次休暇取得を徹底させ、職場の意識改革を行う
- ②職員が年次休暇の取得促進ため、事務処理において相互応援できる体制を整備する
- ③子どもの看護休暇等の特別休暇を周知し、取得できる雰囲気醸成を図る

◆次世代育成及び女性職員の活躍推進に向けた数値目標

職員一人当たりの有給休暇取得日数は、平成 28 年度が 11.9 日、平成 29 年度が 15.1 日、平成 30 年度が 14 日、令和元年度が 12.5 日、令和 2 年度が 10.7 日であった。

➡職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数を年間 11 日以上

(6) 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り組み

- ①職場優先の家庭環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を図る
- ②男女参画についての研修等を通じて意識改革を行うとともに、職員が職場のみならず家庭や地域社会にも参画できる環境づくりを推進する
- ③業務や職場環境等に関する女性職員の相談に適宜に対応できる体制づくりに配慮し、セクシャルハラスメントの防止に努め、管理職員は所属職員に日頃から注意喚起を図る

**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

子育て中の職員の社会参加を支援するため、町主催の事業への参加や、子どもを連れた職員が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等、ソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進する

(2) 子育てに関する地域貢献活動

- ①子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、小中学生の社会科見学、職場体験学習等に協力するとともに、子どもが参加する地域の行事や活動に対し、可能な範囲で公共施設等の提供に努める
- ②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、地域の防犯活動や少年非行防止活動等への職員の積極的な参加を支援する

**3 女性の活躍推進に向けた取り組み事項**

(1) 女性の活躍推進に向けた取り組み事項

- ①公務に期待される能力を有する多くの人材について、女性職員を含めて幅広く採用できるよう、積極的な広報活動を実施し、人物本位の選考により、意欲と能力のある有為な職員採用に努める
- ②知識と経験を有した女性の出産・育児等による離職を防ぎ、働きやすい職場環境の整備を図り、優秀な人材の確保に取り組む
- ③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る

### ◆次世代育成及び女性職員の活躍推進に向けた数値目標

平成 28 年度から令和 2 年度までに採用試験受験者に占める女性の割合は 29.7%であり、また、採用した職員に占める女性の割合は 41.2%であった。年度ごとにばらつきがあるものの、近年女性職員が増えてきている。

令和 2 年 4 月 1 日現在、全職員に占める女性の割合は 31.3%、管理職員に占める女性職員の割合は 0%、係長級以上に占める女性職員の割合は 13.7%であった。

- ➡採用者数に占める女性の割合を、令和 3 年度から令和 7 年度までの 5 年間平均において 30%以上
- ➡全職員に占める女性の割合の目標を 35%以上、管理職員に占める女性職員の割合の目標を 25%以上、係長級以上に占める女性職員の割合を 25%以上

### (2) 柔軟な人事管理

女性職員の活躍推進に向け、自治研修関係機関等と連携し、女性職員の多様な働き方に関するセミナーや女性のキャリアデザイン研修等への参加の支援に努める

### (3) 男女を通じた働き方改革への取り組み

- ①男性の家事・育児等への参画状況が女性の働き方等へ大きく影響することから、男性の家事・育児への参画を推進する
- ②すべての職員が十分な能力を発揮できる職場環境づくりを推進し、長時間労働を前提としない働き方の構築と職員の意識改革に努める