

# 与謝野町特定事業主行動計画 (次世代育成支援・女性活躍推進)

与 謝 野 町

与 謝 野 町 議 会

与謝野町教育委員会

平成30年4月(策定)

令和 3年4月(改訂)

令和 5年10月(一部改定)

# 与謝野町特定事業主行動計画

## (次世代育成支援・女性活躍推進)

令和3年4月1日  
与謝野町長  
与謝野町議会議長  
与謝野町教育委員会

与謝野町特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成法」という。）第19条及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）第19条に基づき、与謝野町長、与謝野町議会議長及び与謝野町教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

### I. 計画策定の趣旨・計画概要

#### 1. 計画策定の趣旨

次世代育成支援法と女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画は、いずれも男女共同参画社会基本法の基本理念を踏まえたものであり、次世代の育成支援と女性の職業生活における活躍の推進は非常に関わりが深く、計画内容の整合を図ることが重要であることから、本町ではこれらを一体化して特定事業主行動計画を策定します。

本計画は、「仕事と子育ての両立」、「女性職員の個性と能力が発揮できる職場づくり」等を推進していくため、男性職員も女性職員もすべての職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が図られ、また、子育てをする職員が、安心して子育てに伴う喜びを実感できる職場環境づくりに取り組むことを目的としています。

#### 2. 計画期間

本計画の期間は、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。

### 3. 計画の推進体制

- (1) 本町では、組織全体で継続的に計画を推進するため、計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検等を行っていきます。
- (2) コンピュータネットワークを活用した情報共有機能により、全職員に対し、次世代育成支援対策及び女性の活躍の推進に関する情報提供をするとともに、本計画の内容を周知します。
- (3) 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促進するとともに、事務分担の見直しなどの該当職員が各制度を利用しやすい体制を整備し、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な職場の雰囲気醸成に努めます。
- (4) 全ての職員が、子育てしやすい職場環境を作り出すことが子育てを行っていない職員にとっても仕事と生活を両立しやすい職場環境を作り出すことにつながることを認識し、職場において妊娠している職員や子育てを行っている職員が各種制度を利用しやすい雰囲気醸成に努めるとともに、来庁者への応接等においても子育て支援の視点を持った対応をします。

## Ⅱ. これまでの特定事業主行動計画の取組と現状

### 1. 目標と実績（平成30年度～令和2年度）

「与謝野町特定事業主行動計画」の数値目標と実績

	数値目標 (令和2年度までの目標)	実績 (令和2年度までの実績)
新規採用者における女性の割合	40%以上	78.6%
係長相当職以上の女性職員の割合	40%以上	34.4%

〈採用した職員に占める女性職員の割合実績の詳細〉

単位：人

	平成30年4月1日			平成31年4月1日			令和2年4月1日		
	採用者数	うち女性数	女性割合	採用者数	うち女性数	女性割合	採用者数	うち女性数	女性割合
常勤									
事務職	5	1	20%	4	3	75%	4	4	100%
事務職以外	3	3	100%	3	3	100%	2	2	100%
計	8	4	50%	7	6	85.7%	6	6	100%

《各役職段階にある職員に占める女性職員の割合実績の詳細》

単位：人

役職段階	平成30年4月1日			平成31年4月1日			令和2年4月1日		
	職員数	うち女性数	女性割合	職員数	うち女性数	女性割合	職員数	うち女性数	女性割合
課長・主幹級	45	14	31.1%	44	14	31.8%	42	12	28.6%
課長補佐	31	16	51.6%	39	18	46.2%	39	17	43.6%
係長	18	4	22.2%	13	1	7.7%	17	3	17.6%
計	94	34	36.2%	96	33	34.4%	98	32	32.7%

新規採用者における女性職員の割合は、ここ3年間、全て50%を超える水準を保持しており、数値目標を達成できていますが、係長相当職以上の女性職員の割合は、ここ3年間、32～36%と目標値に達していません。

## 2. 現状

### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

グループウェアまたは対面等により、育児や出産に関する諸制度や、出産費用の給付等の経済的な支援等について対象職員に情報提供し、職員が積極的に有効活用できるよう取得促進に努めました。

### (2) 男性職員の配偶者出産補助休暇取得率

年度	対象人数	取得人数	取得率
平成30年度	7人	2人	29%
令和元年度	8人	6人	75%
令和2年度	2人	2人	100%

### (3) 過去3年間における男女別の育児休業取得率

年度	男女別	対象人数	取得人数	取得率
平成30年度	女性	4人	4人	100%
	男性	7人	1人	14%
令和元年度	女性	7人	7人	100%
	男性	8人	0人	0%
令和2年度	女性	1人	1人	100%
	男性	3人	1人	33%

(4) 過去3年間における職員一人当たりの超過勤務時間

年度	対象職員数	総超過勤務時間	職員一人当たりの超過勤務時間	超過勤務が年360時間以上の者の人数(割合)
平成29年度	225人	22,352時間	99.3時間	13人(5.78%)
平成30年度	217人	20,643時間	95.1時間	6人(2.76%)
令和元年度	223人	13,963時間	62.6時間	2人(0.90%)

(5) 年次有給休暇の取得状況

年	平成30年	令和元年	令和2年
1人当たりの平均取得日数	8.3日	7.7日	7.0日
取得率	21.1%	20.1%	18.2%

### Ⅲ. 具体的な計画内容

#### 1. 次世代育成支援対策及び女性の活躍の推進に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮 [継続]

<行動目標>

- 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等の制度について周知徹底を図ります。
- 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。
- 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。
- 検診及び保健指導のため、勤務しない時間を承認します。

(2) 男性職員の「配偶者出産補助休暇」「育児参加休暇」「育児休業」の取得促進 [拡充]

<行動目標>

- 子の誕生という喜びを実感し、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にするとともに、出産時の配偶者の支援をするため、子どもの出生時には特別休暇の「配偶者出産補助休暇」と合わせて、男性職員が配偶者の産前・産後休暇に取得できる「男性の育児参加休暇」の取得促進について周知徹底を図ります。
- 普段から職場内でのコミュニケーションを十分に図り、協力し合う意識を高める。

### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等 [拡充]

#### <行動目標>

- 所属長は、周囲の職員への業務負担の増加が育児休業等の取得を阻害する上で、主たる心理的要因となっていることを認識し、職員が円滑に育児休業等を利用できるように、業務分担の見直しや創意工夫により職場環境の整備に努めるとともに、妊娠、出産、育児に関するハラスメントの防止に努めます。
- 妊娠を申し出た職員が安心して産前産後休暇及び育児休業を取得できるよう、産前産後休暇または育児休業に入る前に、出産後の各種手続き、育児休業制度、育児休業中の手続き等の説明を行います。
- 子育ては男女が協力して行うべきものとした視点に立った取り組みとして、育児休業等を希望する男性職員に対し、その円滑な取得の推進を図るため、既存制度の周知徹底による職員意識の向上と、取得しやすい職場環境の整備に努めます。
- 育児休業等の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行います。
- 育児休業等を取得した職員に職場関係の機関紙等を送付するなどの情報提供を行うことにより、復帰に向けた不安の軽減を図ります。
- 産前産後休暇取得中及び育児休業中の職員については、原則として人事異動を行わないよう配慮します。また、復職後は育児などの職員の状況に配慮した人事異動を行うよう努めます。

### (4) 不妊治療と仕事を両立しやすい環境の整備 [新規]

#### <行動目標>

- 所属長は、不妊治療を行っている所属職員から相談を受けた場合は、プライバシー保護の観点から情報の取扱いに十分留意するとともに、当該職員が治療に必要な期間の休暇が取得できるよう配慮します。
- 不妊治療は、検査や治療のために頻繁な通院や手術が必要となる場合があり、多くの時間を要するとともに、身体面や精神面、金銭面など、男女ともに大きな負担が生じます。治療のための休暇は計画的に取得するのが難しいことを理解し、治療を必要とする職員が、気兼ねなく治療に専念できる職場づくりを推進します。

### (5) 時間外勤務の縮減 [拡充]

#### <行動目標>

- 毎週木曜日の定時退庁日（ノー残業デー）に一斉定時退庁を促します。
- 時間外勤務の状況を確認し、時間外勤務の多い課については管理職に報告するとともに時間外勤務の縮減に向けて指導をします。

- 常態的な時間外勤務は子育てをする職員の負担になることから、子育てをする職員、その他の職員についても仕事と子育ての両立についての理解を深め、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、各職場・職員の時間外勤務の状況により、業務分担の見直しや職場内の応援体制づくりなどに適宜取り組みます。
- 事務事業評価の結果を受け、業務のあり方や処理方法等について見直しを行い、業務の廃止を含めた事務の簡素化、処理方法の改善、計画的な業務執行等に努めます。

## (6) 休暇の取得促進 [拡充]

### <行動目標>

- 夏季休暇、代休などは、所属の中で計画表を作成するなどの工夫をして取得の徹底を図ります。
- ゴールデン・ウィークやお盆期間、年末年始における公式会議の自粛を行い、連続した休暇取得がしやすい環境づくりを行います。
- 子育てをする職員が、保育所や学校等の行事、子どもの病気等の際に休暇を取得することに抵抗を感じる事がなく、また、全職員が年次休暇を取得しやすい職場環境を整えます。
- 所属長は、子供の急な発熱やケガの際には、「子の看護休暇」や年次休暇を円滑に取得できるよう、日ごろから業務内容や進捗状況を共有するとともに、職員が安心して休暇が取得できるよう職場全体で支援を行います。

## (7) その他 [継続]

### <行動目標>

- 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、保育園の送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振ります。
- 人事評価制度の活用及びジョブローテーションの実施により、職員の意欲と能力の把握に努め、男女の役割分担に捉われない、職員が自ら持つ個性と能力を十分に発揮できるよう人事異動に配慮します。

## 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の推進 [継続]

#### <行動目標>

- 子どもを連れての方が安心して来庁できるよう、ベビーベッドや乳幼児と一緒に利用できるトイレ等の整備を行っていますが、今後庁舎改修を行う場合はさらなる充実を図ります。
- 子どもを連れての人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応をするなどソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(2) 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援 [継続]

<行動目標>

- 交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施します。
- 公用車の運転手に対し、交通安全講習会の実施や安全運転に関する情報提供を積極的に行います。

### 3. その他の女性の活躍の推進に関する事項

(1) 女性職員の採用・配置 [継続]

<行動目標>

- 女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置します。
- 職員の採用については、今後とも男女問わず優秀な人材の確保に努め、公平公正な職員採用を実施します。[継続]

### 4. 令和7年度までの目標

- 新規採用者における女性の割合を、40%以上にする。[継続]
- 係長相当職以上の女性職員の割合を、40%以上にする。[継続]
- 年次有給休暇取得日数を、10日以上にする。[新規]
- 男性職員の育児休業の取得率を、85%以上にする。(1週間以上の取得) [新規]
- 配偶者出産補助休暇を取得する男性職員の割合を80%以上とする。[新規]