

綾川町特定事業主行動計画

(令和3年度～令和7年度)



はじめに

我が国における急速な少子化の進行による人口減少、さらには家庭及び地域を取り巻く環境の変化を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を重点的に行うことを目的とし、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）が制定されました。

この法律では、次世代育成支援対策の取り組みの一つとして、国や地方公共団体の機関に対して、その機関の職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう計画を策定することとされています。

本町においても、職場における仕事と子育ての両立の支援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た「綾川町特定事業主行動計画」を策定し取り組んでまいりました。

しかしながら、依然として少子化が進行し、子どもが健やかに生まれ形成される社会が実現したとは言えず、次世代育成支援対策の取り組みをさらに充実していく必要があります。そのため、国は次世代育成支援対策推進法の有効期限を10年延長し、さらなる対策を進めていくこととなりました。

また、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）第5条の規定に基づき、平成27年9月25日その基本的な方向性が閣議決定され、地方公共団体においてもその推進に関する施策について計画策定に努めることとされています。

こうしたことから、次世代育成支援対策推進法並びに女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、「綾川町特定事業主行動計画」を策定し、妊娠中、出産及び育児における仕事と子育ての両立、また、介護をはじめとする支援等、子育て中の職員だけでなく全職員が自分のライフステージに合わせて「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれた職場環境づくりを目指します。

令和3年4月

綾川町

綾川町議会

綾川町教育委員会

綾川町選挙管理委員会

綾川町監査委員

綾川町農業委員会

I 総論

1 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）並びに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）に基づく行動計画作成指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるようにするとともに、男女の人権が尊重され、女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することができるよう、次世代の育成支援及び女性の活躍推進に関する取り組みを計画的かつ着実に推進することを目的とします。

2 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間とします。

3 計画の推進体制

- (1) 管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施します。
- (2) 仕事と子育ての両立、ハラスメントについての相談・情報提供を行う窓口の利用促進を図ります。
- (3) 本計画の実施状況については、年度ごとに、把握等した結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直しを行います。また、行動計画の実施結果について、毎年、公表を行います。

II 綾川町の現状

前計画において数値目標として定めたものについて、次のとおり状況把握を行いました。

(数値目標1) 子どもの出生時における男性職員の特別休暇取得率75%以上を目指す。

平成29年度	平成30年度	令和1年度
66.7%	33.3%	66.7%

(数値目標2) 育児休業取得率については、男性職員は1人以上、女性職員は80%以上取得を目指す。

	平成29年度	平成30年度	令和1年度
男性職員	0人	0人	0人
女性職員	100%	100%	100%

(数値目標3) 職員の年次有給休暇の平均取得日数10日以上を目指す。

平成29年	平成30年	令和1年	参考：全国平均 (令和1年)※1
9.3日	8.5日	8.1日	10.0日

※1「令和元年度地方公共団体の勤務条件に関する調査」より

(数値目標4) 本庁課長補佐級以上の女性職員の割合を、15%以上にする。

	平成29年度	平成30年度	令和1年度
課長	8.3%	8.3%	16.7%
課長補佐	8.3%	20.0%	21.4%
全体として	8.3%	14.8%	19.2%

Ⅲ 具体的な内容

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等の制度について周知徹底を図ります。
- ② 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。
- ③ 妊娠中の職員の行動や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。
- ④ 妊娠中の職員に対する時間外勤務命令について、本人の事情を踏まえたくえで行うよう周知します。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ① 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得推進を行います。
- ② 制度の周知とともに取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- ① 育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図ります。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。
- ③ 育児休業取得の申出があった場合、各課において業務分担の見直しを行います。
- ④ 課長会等で、育児休業等の制度の趣旨を再確認・徹底させることとし、職場の意識改革を行います。
- ⑤ 課内の人員配置等によって、育児休業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 「ノー残業デー」を設定し、庁内グループウェア等で周知を行い、その日には、時間外勤務の命令や会議等を原則的に行わないように徹底します。
- ② 業務の削減・合理化や簡素化を促進し、各事業の見直しを行います。
- ③ 各課の超過勤務の状況を把握し、特に超過勤務の多い職員は、管理職からのヒアリングを行い、注意喚起を行います。

- ④ 超過勤務の多い職員には、産業医の面接指導等を実施し、健康面における配慮を行います。

(5) 休暇取得の促進

- ① 職員が、年間の年次休暇取得目標数を設定し、取得に対する意識を促進します。
- ② 管理職は、所属職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な取得を指導します。
- ③ 職員が年次休暇の取得をしやすいよう、事務処理において相互支援ができるような体制づくりを行います。
- ④ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇取得の推進を図ります。
- ⑤ ゴールデン・ウィーク期間やお盆期間における会議や行事の自粛を行います。

2 その他の次世代育成支援対策に関するもの

(1) 子育てバリアフリー

- ① 各公共施設を新築や改築する場合は、授乳スペースやおむつ替えスペースの設置を検討し、子どもを連れた来庁者の利便性を高めます。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 職員が、地域で実施されるスポーツや文化活動といった子育て支援活動に積極的に参加するよう働きかけます。
- 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における防犯活動や、少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。
- ③ 子どもを交通事故から守る観点から、自動車を運転する職員に対し、講習会の実施や研修の受講等により、交通事故防止について注意喚起を行います。

3 女性活躍推進法に関するもの

(1) 女性職員のキャリア育成の促進

- ① 女性職員の意識改革を図るとともに、能力開発のため積極的に研修派遣を行い人材育成に努めます。

(2) 女性職員の登用推進

- ① 個人の能力や適性を公正に判断したうえで、女性職員の積極的な採用、配置、昇格及び管理職登用に努めます。
- ② 職員の適性を見極めながら、性別に関わらず、幅広い職務や役職への配置を進めるとともに、政策等決定の場への参画を促進していきます。

(3) 男性の家事・育児等への参画を推進

- ① 男性の家事・育児への参画状況が女性の働き方へ大きく影響することから、参画を推進し、仕事と両立できるよう年次休暇、育児休業、介護休暇等を取得しやすい環境づくりに努めます。

(4) 職場のハラスメント防止対策

- ① 各種ハラスメントを防止するため、苦情相談窓口の周知を行います。
② ハラスメント防止に係る研修会を開催し、職員に啓発します。

IV 数値目標

綾川町の現状分析及び計画の具体的な内容から、以下の数値目標を定めました。目標が達成できるよう本計画に沿って各種取り組みを実施します。

(1) 男性の育児休業の取得人数

現状（令和1年度）	目標（令和7年度）
0人	1人以上

(2) 男性の出産補助休暇等の取得率

現状（令和1年度）	目標（令和7年度）
66.7%	100%

(3) 年次休暇の年間平均取得日数

現状（令和1年）	目標（令和7年）
8.1日	10日

(4) 女性管理職の割合（本庁の課長補佐以上）

現状（令和1年度）	目標（令和7年度）
19.2%	30.0%