

次世代育成支援対策推進法
及び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く
東浦町職員特定事業主行動計画



令和2年 10月1日
東浦町

1 計画の背景

平成 15 年 7 月に次代を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図ることを目的に、次世代育成支援対策推進法が制定されました。本町においては、平成 17 年度から「ワーク・ライフ・バランス プログラム～仕事も私事もデキる人（東浦町特定事業主行動計画）」を策定し、次世代育成支援対策の推進及び強化を実施してきました。

また、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、豊かで活力ある社会を実現することを目的に、平成 27 年 9 月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。以下「女性活躍推進法」という。）が施行されました。本町においては、「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く東浦町職員特定事業主行動計画」を策定し、女性が活躍できる環境を醸成し、ひいては、男女がともに、多様な生き方、働き方を実現することができる職場環境づくりを推進してきました。

今回、令和 2 年 6 月に女性活躍推進法が改正されたことをきっかけに両計画の見直しを実施しました。両計画では、ワーク・ライフ・バランスの観点等の課題で共通する部分があり、効果的に計画を進めるため、本町では「ワーク・ライフ・バランス プログラム～仕事も私事もデキる人（東浦町特定事業主行動計画）」及び「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く東浦町職員特定事業主行動計画」を一体化し、「次世代育成支援対策推進法及び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く東浦町職員特定事業主行動計画」（以下「本計画」という。）を策定しました。

ワーク・ライフ・バランスプログラム
～仕事も私事もデキる人～（東浦町特定事業主行動計画）



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く
東浦町職員特定事業主行動計画



次世代育成支援対策推進法及び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く
東浦町職員特定事業主行動計画

2 計画期間

本計画の期間は、令和2年10月1日から令和7年3月31日までとします。

3 これまでの取り組み結果

《ワーク・ライフ・バランス プログラム～仕事も私事もできる人（東浦町特定事業主行動計画）》

この計画では、勤務環境の整備に関する事項及びその他の次世代育成支援対策に関する事項に分けて大きく2つの項目に取り組んできました。そのなかで本町では、育児休業等の取得率及び時間外勤務時間数を数値目標の項目として掲げました。育児休業等の取得率の目標を令和6年度までに男性13%、女性100%と掲げており、令和元年度の最新データでは、男性0%、女性100%でした。また、年間時間外勤務時間数360時間以上の職員数を令和6年度までに0名とすると掲げており、令和元年度の最新データでは、12名となっています。

育児休業等の取得率

	目標 (R6年度)	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度
男性職員	13%	20%	33%	0%	0%	0%
女性職員	100%	100%	100%	100%	100%	100%

年間時間外勤務時間数360時間以上の職員数

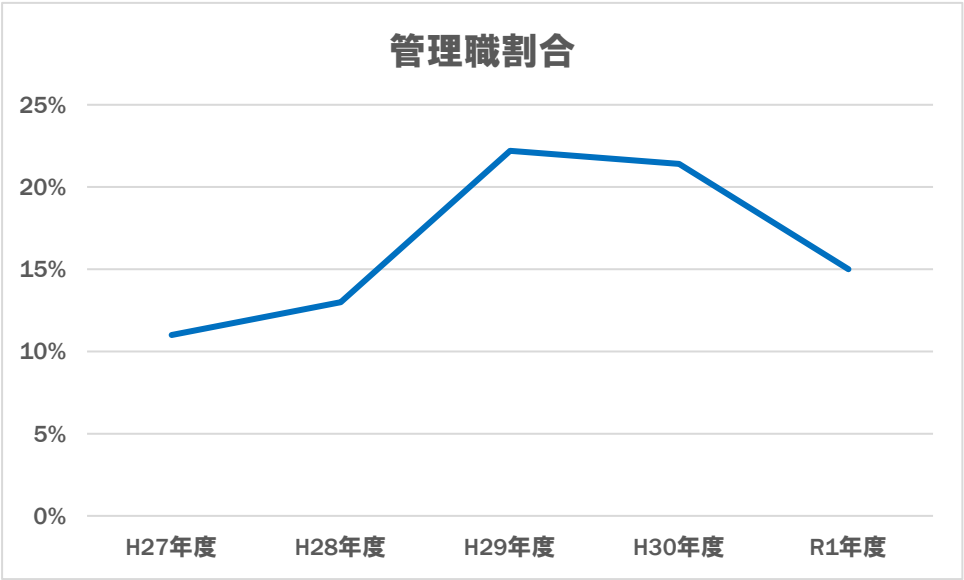
	目標 (R6年度)	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度
上限を超えた職員数	0名	12名	14名	9名	16名	12名

<<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く東浦町職員特定事業主行動計画>>

この計画では、管理職の女性割合の上昇「女性リーダーの育成」を目標に取り組んできました。本町では、管理的地位にある女性職員の割合及び係長相当職以上の女性職員の割合を数値目標の項目として掲げました。管理的地位にある女性職員の割合を令和7年度までに15%以上と掲げており、令和元年度の最新のデータでは、15%を達成しています。係長相当職以上の女性職員の割合を令和7年度までに、40%以上と掲げており令和元年度の最新のデータでは、33.6%となっています。

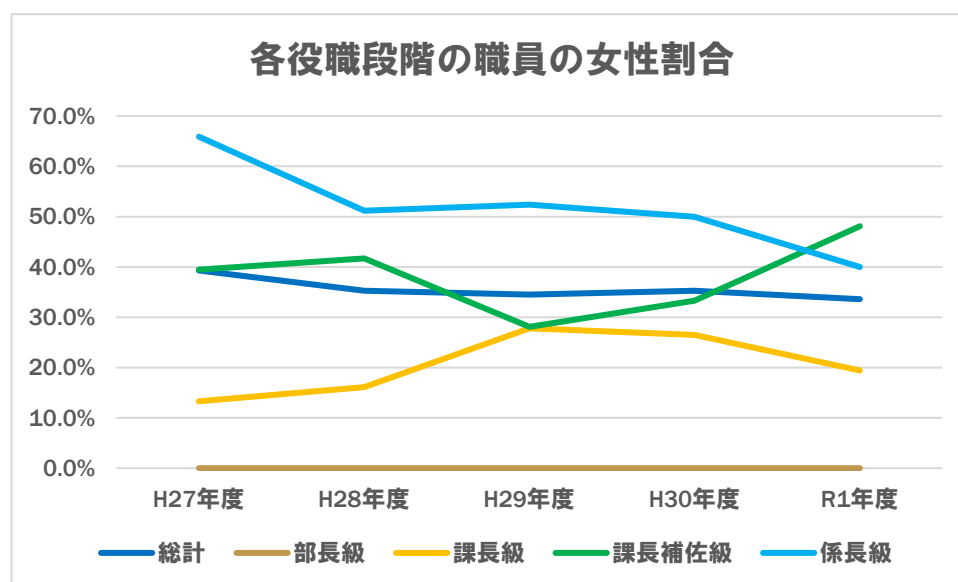
管理職の女性割合

	目標 (R7年度)	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度 (R2.4.1 現在)
管理職 割合	15%	11%	13%	22.2%	21.4%	15%



各役職段階の職員の女性割合

	目標 (R7年度)	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度 (R2.4.1 現在)
総計	40%	39.3%	35.3%	34.5%	35.3%	33.6%
部長級		0%	0%	0%	0%	0%
課長級		13.3%	16.1%	27.8%	26.5%	19.4%
課長補佐級		39.5%	41.7%	28.1%	33.3%	48.1%
係長級		65.9%	51.2%	52.4%	50.0%	40.0%



4 数値目標・取り組み内容

これまでの結果を踏まえ、次に記載する内容を数値目標に挙げ、取り組むこととしました。

**目標：育児休業等の取得率を男性 13%、女性 100%
とします。**

＜取り組み内容＞

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や、出産費用の給付等の経済的支援措置について、マニュアルを作成し周知します。
- (2) 妊娠した職員及び配偶者が妊娠した職員に対しては、個別に手続き等についての説明を行います。
- (3) 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。
- (4) 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として時間外勤務を命じません。

2 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- (1) 妻の負担軽減のため、子どもの出産時における夫の特別休暇（2日）に併せて年次有給休暇の取得（例えば、3日間程度で合わせて5日程度）を促進します。
- (2) 父親としての自覚をもち、積極的に育児参加できるようにします。

3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- (1) 育児休業等の周知
 - ア 育児関係休暇・休業の職員向けマニュアルを作成し周知します。
 - イ 子どもが生まれた男性職員に、育児休業等を取得可能なこと、またその取得方法についての説明を行います。
 - ウ 父親として積極的に育児参加できるよう、男性の育児休業等の取得促進について職員に周知します。
- (2) 育児休業等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を伝え、取得を希望する職員の不安の軽減を図ります。

(3) 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

ア 育児休業取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行います。

イ 幹部会議等の場において、定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行います。

ウ 新規採用職員への制度説明を徹底します。

(4) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア 育児休業中の職員に対して、休業期間中の通知の送付（希望者にあつてはEメールを活用）を行うなど、休業期間中の情報を提供します。

イ 育児休業復帰予定者（希望者）に対し育休座談会を開催します。人事担当者から復帰後の働き方について説明、また育児休業復帰者を囲んで意見交換することで、育児休業復帰に対する不安軽減を図ります。

ウ 復職時におけるOJT研修等を行い、該当部署においては担当業務への配慮を行います。

(5) 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

ア 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、積極的に正規職員または会計年度任用職員等を採用し、代替職員の確保を図ります。

目標：1年間における時間外勤務時間数 360 時間以上の職員数を0名とします。

＜取り組み内容＞

1 時間外勤務の縮減

(1) 制度の周知

ア 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の制限があることを周知します。

(2) 事務の簡素合理化の推進

ア 事業評価に基づき、効率的な事務遂行を図ります。

イ 目的、効果、必要性等を十分検討することで業務を整理し、処理方法の改善、計画的な業務執行等に努めます。

ウ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

(3) 時間外勤務縮減のための意識啓発等

- ア できる限り 20 時までに退庁するよう周知し、それぞれの職員が 1 日の業務を効率的に遂行できるようにします。
- イ 毎週金曜日をノー残業デー（金曜日に実施できない場合は各課等で 定めた任意の日）と定め、定時退庁を促進します。
- ウ 各課の時間外勤務の状況を把握し、特に時間外勤務の多い職員本人・所属長に注意喚起を行います。
- エ 課等ごとの時間外勤務の状況の把握をし、要因分析を行います。
- オ タイム・マネジメント研修等を通して、無駄を省き、コスト意識をもって職務にあたるよう努めます。

目標：管理的地位にある女性職員の割合を 15%以上、係長相当職以上の女性職員の割合を 35%以上にします。

＜取り組み内容＞

- (1) 女性職員を多様なポストへ積極的に配置します。
- (2) 育児休業取得中の職員に対し、e ラーニング教材の提供を行います。
- (3) 派遣研修（市町村アカデミー等）等へ女性職員の派遣を積極的行います。
- (4) 地方公務員女性幹部養成支援プログラムとして女性幹部候補生を対象に開催される自治大学校第 1 部・第 2 部特別課程に、女性職員の派遣を積極的行います。
- (5) 女性職員に対し、女性リーダーに関する研修の参加を推奨します。

それ以外にも、引き続き次に掲げる項目に取り組みます。

- ・ 年次有給休暇の取得促進
- ・ 連続休暇等の取得促進
- ・ 子どもの看護及び親等の介護のための特別休暇の取得推進
- ・ 異動における配慮
- ・ セクシュアルハラスメントの防止と意識啓発
- ・ 男女共同参画施策と連携し、男女が共に働きやすい職場づくりを推進

5 取り組み結果の公表

4で定めた取り組み内容について、毎年実施状況及び実施した結果を町ホームページで公表します。