

次世代育成支援対策法に基づく

女性活躍推進法に基づく

第2次神河町 特定事業主行動計画



令和3年4月

神 河 町

目 次

I 総 論

- 1 目 的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
- 2 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
- 3 計画の推進体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1

II 具体的な内容

- 1 勤務環境の整備に関する事項・・・・・・・・・・・・・・・・・・3
 - (1) 女性活躍推進のための状況把握・・・・・・・・・・3
 - (2) 妊娠中及び出産後の職員への配慮・・・・・・・・・・4
 - (3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進・・・・・・・・4
 - (4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等・・・・・・・・5
 - (5) 仕事と家庭の両立支援に向けた取組・・・・・・・・・・8
 - (6) 時間外勤務の縮減・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・10
 - (7) 休暇取得の促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・12
 - (8) テレワークの推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・14
 - (9) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正・・・・14
 - (10) 人事評価への反映・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・14
- 2 その他の仕事と家庭の両立支援に関する事項・・・・・・・・14
 - (1) 子育てバリアフリー・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・14
 - (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動・・・・・・・・・・14
 - (3) 子どもと触れ合う機会の充実・・・・・・・・・・・・・・・・15
 - (4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上・・・・・・・・15
- 3 ハラスメントに関する事項・・・・・・・・・・・・・・・・・・15

神河町特定事業主行動計画

神 河 町 長
神 河 町 議 会
神 河 町 教 育 委 員 会
神 河 町 選 挙 管 理 委 員 会
神 河 町 農 業 委 員 会

～ 仕事と家庭の両立に向けて ～
～ 女性活躍推進のための ～

I 総 論

1 目 的

次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を整備することを目的とした「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月に施行され、地方公共団体も事業主としての立場から職員が仕事と子育て等社会生活の両立を図ることができるよう特定事業主行動計画を策定し公表することとされました。

その後、平成27年8月に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、女性の職業生活における活躍を推進する特定事業主行動計画の策定が義務づけられました。

以上のことから、神河町では平成28年4月に特定事業主行動計画に、女性活躍推進についての計画を含めた「神河町特定事業主行動計画 改訂版」を策定しました。

この行動計画に基づき、これまで職場環境の改善に取り組んできた結果を踏まえ、「第2次神河町特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と家庭を両立し、その個性と能力を十分発揮できるよう支援していきます。

2 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

3 計画の推進体制

(1) 推進体制の整備

計画の策定や計画に基づく措置を実効あるものとするため、管理職や人事担当者に対して、その趣旨を徹底することが必要であるとともに、子育てや介護等を行う職員がその個性と能力を十分発揮できるよう全ての職員の理解を得ながら取組を進めるための推進体制を次のように講じます。

ア 本計画を効果的に推進するために「次世代育成・女性活躍推進行動計画・実施委員会」を設置します。

イ 管理職や職員に対し、次世代育成・女性活躍推進支援対策に関する研修・講習、情報提供等を実施します。

ウ 仕事と家庭の両立及び女性の活躍についての相談・情報提供を行う窓口を総務課とし、人事担当者により推進します。

(2) 職員の意見反映のための措置

仕事と家庭の両立及び女性の活躍を図るための勤務環境の整備に対する職員のニーズは様々であることから、必要に応じ職員に対するアンケート調査や安全衛生委員会等での意見交換により職員の意見の収集を行います。

(3) 計画の公表

本計画を策定し、又は変更したときはホームページ等で公表します。

(4) 計画の周知

計画に定めた目標の達成に向けて、全体で取り組むため本計画を庁内グループウェアで周知するとともに、啓発資料の作成・配布、研修・講習等を実施します。

(5) 計画の実施状況の点検及び公表

各年度において、把握した結果等を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直しに反映させるためにPDCAサイクルを確立させます。

また、前年度の取組状況や目標に対する実績等についてホームページ等で公表します。

II 具体的な内容

1 勤務環境の整備に関する事項

(1) 女性活躍推進のための状況把握

(表1) 採用した職員に占める女性の割合

	H28. 4. 1	H29. 4. 1	H30. 4. 1	H31. 4. 1	R2. 4. 1
採用人数 (人)	6	8	3	3	5
女性職員数 (人)	2	1	0	0	4
採用割合 (%)	33.3%	12.5%	0.0%	0.0%	80.0%

募集要項に過去の採用者数を掲載するなど採用試験の受験者数を増やす取組を進め、幅広い人材確保を目指します。

(表2) 平均勤続年数の男女の差

令和2年4月1日現在

	男性	女性
平均勤続年数	約 21.6 年	約 21.8 年

勤続年数に大きな差はないことから、引き続き、働き続けられる職場を目指します。

(表3) 管理的地位にある職員に占める女性の割合 令和2年4月1日現在

	男性		女性		合計
	職員数	割合	職員数	割合	職員数
課長	17	94.4%	1	5.6%	18
課参事	7	77.8%	2	22.2%	9
副課長	4	44.4%	5	55.6%	9
合計	28	77.8%	8	22.2%	36

管理的地位における女性の割合は、平成27年の2.7%から令和2年で22.2%と増加してきました。

引き続き、女性の登用を進めるために、外部研修への参加を呼びかけ、知識習得や経験を積む機会を設けます。

また、管理職昇任試験を積極的に受験してもらうよう周知を行い、幅広い職務を経験できるよう配慮します。

(表 4) 各役職段階にある職員に占める女性の割合 令和 2 年 4 月 1 日現在

級	男性		女性		合計
	職員数	割合	職員数	割合	職員数
課長級	24	88.9%	3	11.1%	27
副課長級	4	44.4%	5	55.6%	9
課長補佐級	13	68.4%	6	31.6%	19
係長級	16	42.1%	22	57.9%	38
主査級	8	72.7%	3	27.3%	11
主事級	24	75.0%	8	25.0%	32
職員全体	89	65.4%	47	34.6%	136

職員全体では、女性職員の占める割合は 34.6% (H27 年:30.0%) と横ばいの状況です。令和 3 年度までに管理職 (副課長以上) における女性の割合 10% を目指す目標は達成したことから、令和 8 年度には女性管理職の割合 30% を目指します。

(2) 妊娠中及び出産後の職員への配慮

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、次の取組を行います。

ア 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るとともに、取得しやすい環境づくりを行います。

イ 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行います。

ウ 妊娠中及び出産後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。

エ 妊娠中及び出産後の職員に対しては、本人の希望を尊重し、特別な場合を除き、原則、時間外勤務を命じないよう配慮します。

(3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに親子の時間を大切にし出産後の配偶者を支援するため、全ての男性職員が取得できる、子どもが生まれた時の配偶者出産補助休暇 (2 日の範囲内) 並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇 (5 日の範囲内) 及び育児休業等について周知し、取得を促進します。

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を行います。

(4) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業の取得を希望する職員について、円滑な取得の促進等を図るため、次の取組を行います。

(表 5) 男女別の育児休業取得率・平均取得期間

H31. 4. 1～R2. 3. 31

	対象職員	取得人数	平均取得率	取得月数合計	平均取得月数
男性	2	0	0.0%	0ヶ月	0ヶ月
女性	0	0	0.0%	0ヶ月	0ヶ月
合計	2	0	0.0%	0ヶ月	0ヶ月

令和元年度は、育児休業の取得者はいませんでした。

(表 6) 配偶者出産補助休暇及び男性職員の育児参加のための休暇の取得状況

H31. 4. 1～R2. 3. 31

対象職員	配偶者出産補助休暇 (特別休暇)		育児参加のための休暇 (育児時間)	
	取得した職員数	取得率	取得した職員数	取得率
2人	2人	100.0%	0人	0%

令和元年度中に配偶者出産補助休暇(特別休暇)を取得した男性職員は2名でしたが、育児参加のための休暇(育児時間)を取得した男性職員はいませんでした。

アンケート結果では、配偶者出産補助休暇(特別休暇)の認知度は40.5%(H27年:33%)、育児参加のための休暇(育児時間)の認知度は21.4%(H27年:8.2%)、育児部分休業の認知度は17.6%(H27年:13.4%)であることから、これらの休暇の認知度100%を目指します。

また、男性職員が配偶者の出産に付き添うための配偶者出産補助休暇(特別休暇)の取得を希望する場合の取得率100%を目指します。

ア 育児休業等の周知

育児休業制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的支援措置について周知し、制度の認知度を100%とすることを目標とします。

イ 育児休業等経験者に関する情報提供

育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図るために、育児休業、育

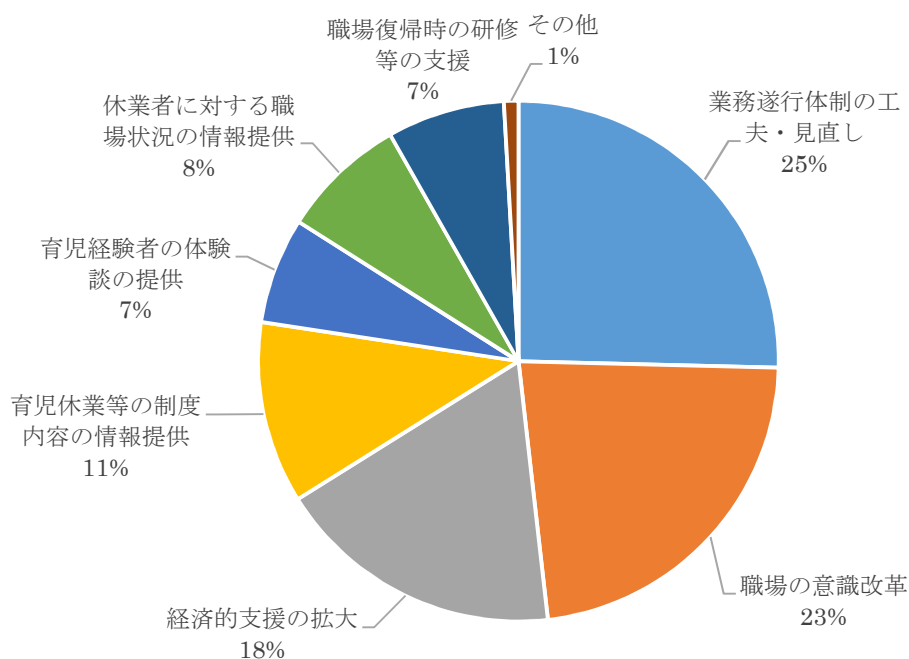
見短時間勤務又は育児のための部分休業を実際に取得した職員の体験談を聞ける場を必要に応じて設定します。

〈アンケート調査〉

n=425 (問 16)

育児休業の取得を推進するために必要な事項は

業務遂行体制の工夫・見直し	25.4
職場の意識改革	22.8
経済的支援の拡大	17.9
育児休業等の制度内容の情報提供	11.3
育児経験者の体験談の提供	6.6
休業者に対する職場状況の情報提供	7.8
職場復帰時の研修等の支援	7.3
その他	0.9



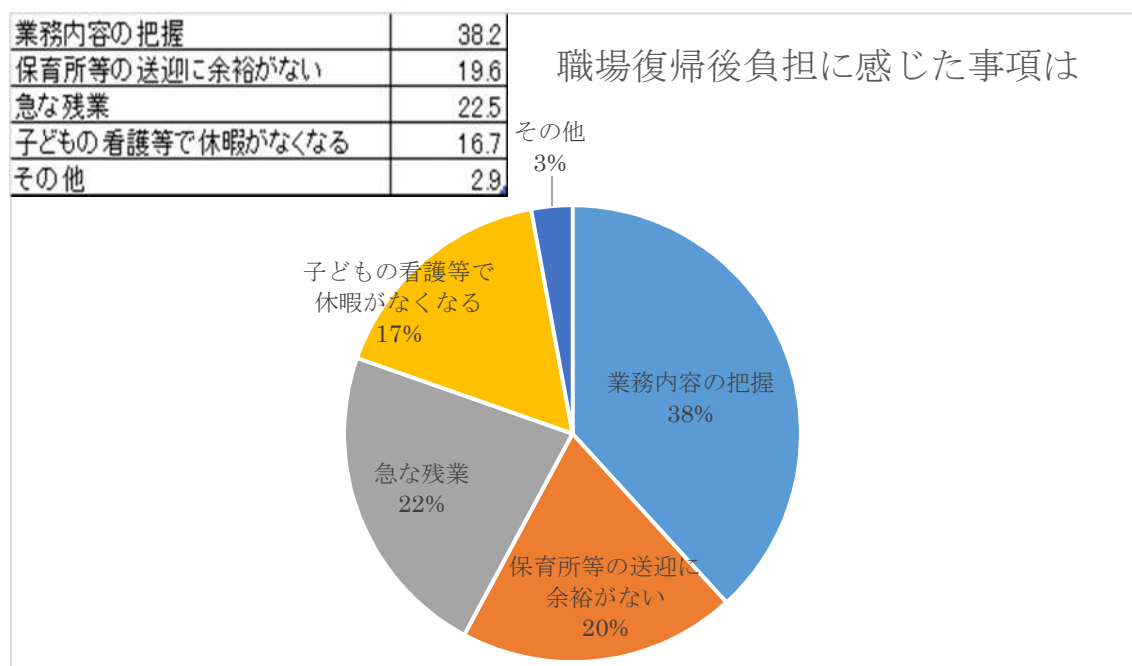
ウ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

アンケート調査では、22.8% (H27年:21%) が職場の意識改革が必要と回答していることから、育児休業等に対する職場の意識改革を進め、取得しやすい雰囲気を作る必要があります。定期的に管理職会議において育児休業等の制度趣旨を周知徹底するとともに職員研修等を実施し、職場の意識改革を進めます。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

〈アンケート調査〉

n=102(問 14)



「職場復帰後に負担となった事項」のアンケート調査結果では、38.2% (H27:33%) が「休業中に進行した業務の内容等が把握しにくいこと」を負担に感じていることから、育児休業等を取得した職員が円滑に職場復帰できるよう、職員の要望に応じて情報提供を行うとともに、復帰の際にも必要に応じ研修等の実施及び復帰後の職場において業務感覚を取り戻せるよう指導 (OJT 研修等) を実施します。

オ 育児休業を取得した職員の代替要員の確保

職員から育児休業の請求があった場合には、代替職員の確保を行うとともに課内業務分担の見直しを行います。

アンケート調査では、「育児休業の取得を促進するために取り組むことが必要と思われる事項」として、25.4% (26%) が「業務の遂行体制の工夫・見直し (事務分掌の変更・代替職員配置等)」と回答しています。また、「育児休業を取得しなかった理由」として22.4% (H27:3%) が「代替職員の配置がないから」と回答しています。このため、代替職員の配置100%実施を目標とします。

カ 保育施設の設置等

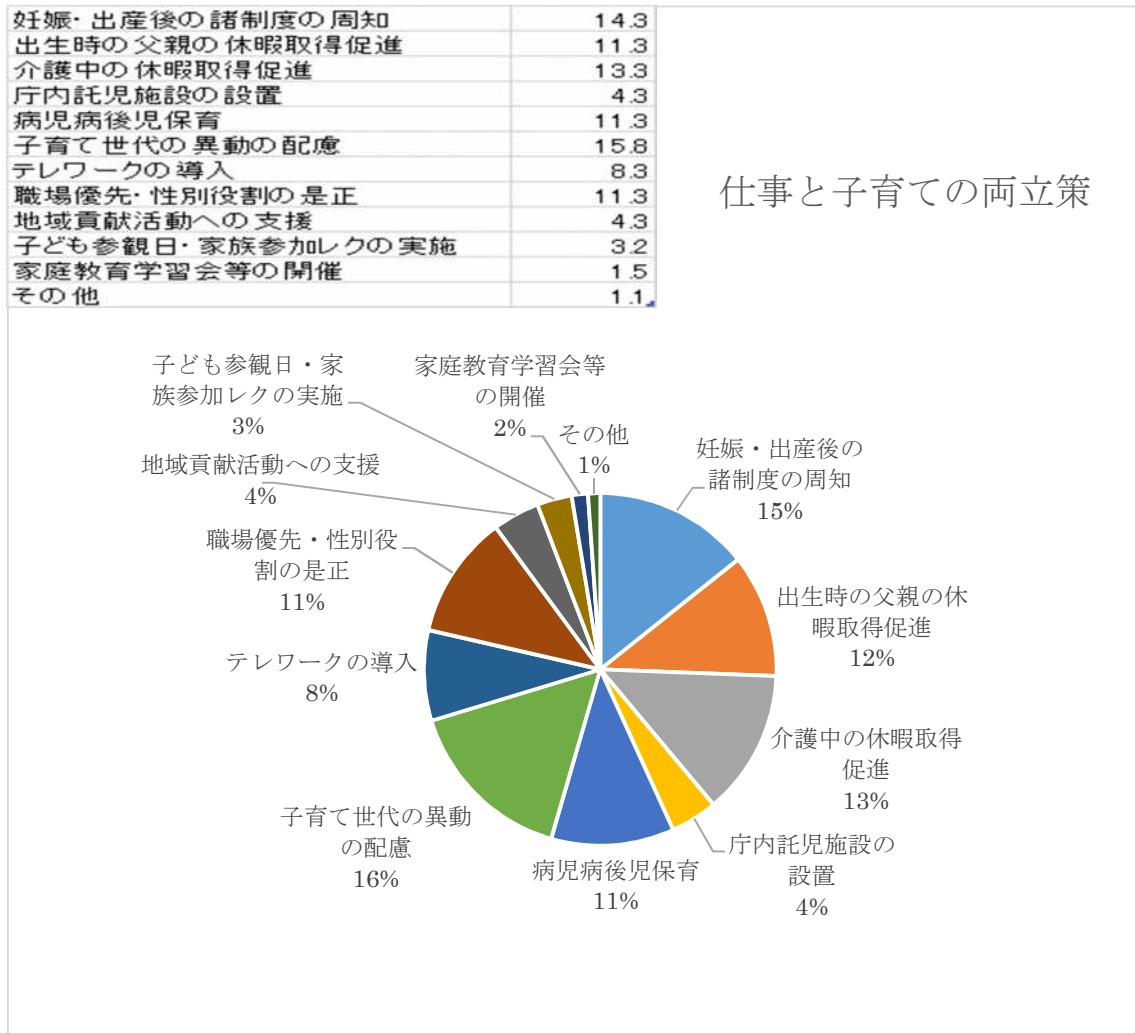
アンケート調査では、仕事と子育てを両立しやすい勤務環境づくりに効果的な事項として4.3% (H27:13%) が「庁内託児施設の設置」、11.3%が「病児病後児保育施設」(令和3年3月運用開始)と回答しています。

今後、職員のニーズを踏まえつつ、子育てを行う職員の支援方策の充実につ

いて検討を行ったうえで、適切な対応を図ります。

〈アンケート調査〉

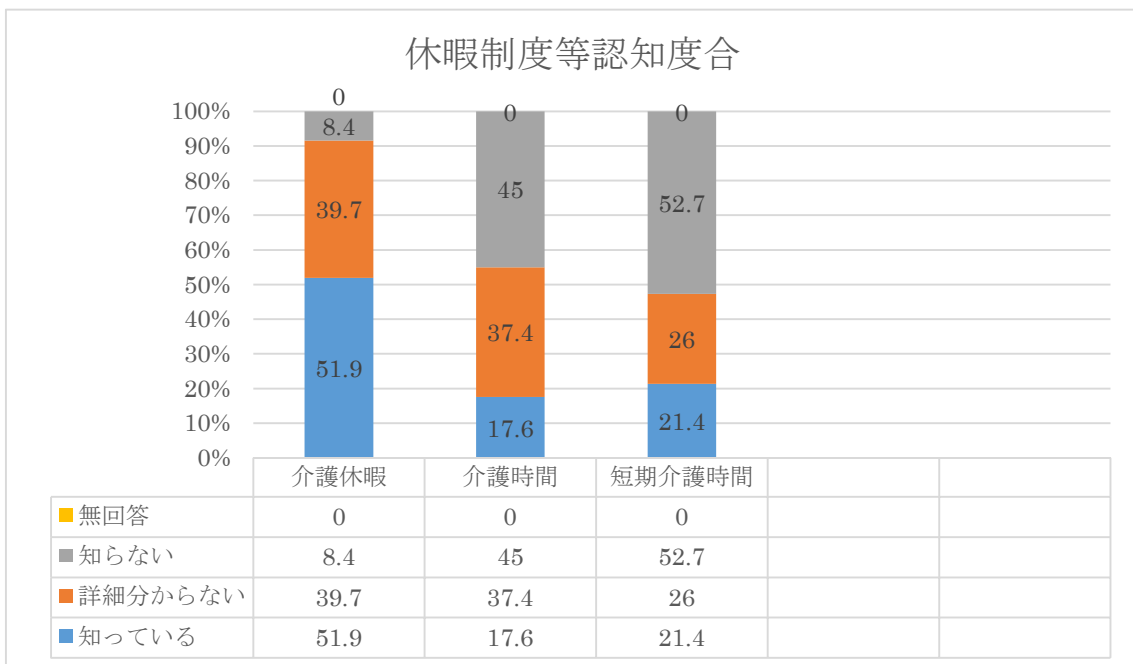
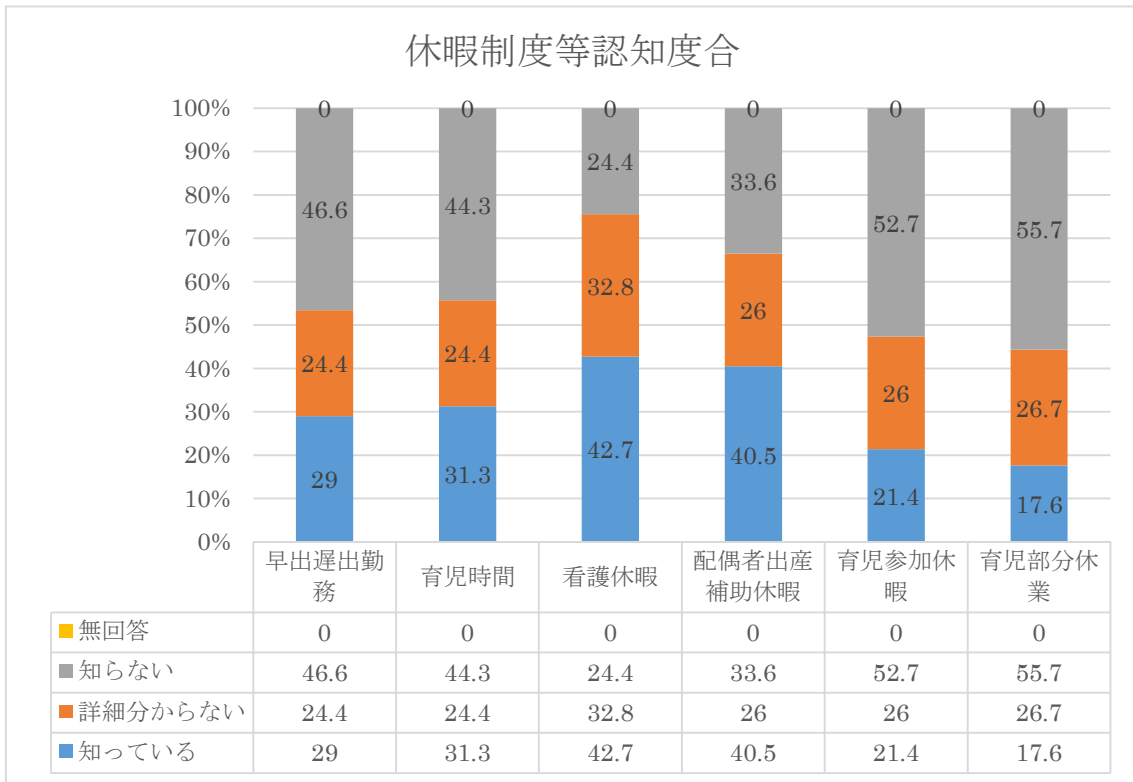
n=532(問 41)



(5) 仕事と家庭の両立支援に向けた取組

子育てや介護を行う職員の活躍推進に向けて、次の取組を行い、仕事と家庭の両立ができる職場環境整備に努めます。

- ① 子育てや介護に関する休暇制度についての周知
- ② 育児休業や介護休暇中の職員に対する情報提供・円滑な職場復帰の支援等
- ③ 職員の仕事と家庭の両立に向けた意識啓発等の取組
- ④ 職員の状況を的確に把握し、その状況に配慮した業務配置
- ⑤ 仕事と家庭の両立に関する研修等の実施



(6) 時間外勤務の縮減

(表7) 令和元年度超過勤務時間

所属	職員数	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	月平均
議会事務局	2	0	0	0	0	3	2	0	5	1	0	0	3	14	0.6
総務課	10	357	450	346	148	182	223	153	302	294	258	273	284	3,270	27.3
ひと・まち・みらい課	6	21	54	43	72	48	71	39	87	68	52	57	47	659	9.2
地域振興課	9	71	146	161	192	155	136	131	227	143	255	59	80	1,756	16.3
教育課	9	150	170	236	212	169	114	193	206	91	218	190	265	2,214	20.5
教育施設	16	83	93	58	73	28	122	68	109	72	61	83	128	978	5.1
上下水道課	7	56	68	53	101	146	61	40	22	112	40	22	2	723	8.6
建設課	10	96	88	73	29	42	35	49	64	50	55	66	145	792	6.6
住民生活課	11	450	384	262	142	122	91	126	187	116	206	216	246	2,548	19.3
税務課	5	127	102	65	21	43	19	21	16	28	92	198	238	970	16.2
会計課	3	15	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	19	0.5
地籍課	9	23	38	24	20	18	12	77	107	112	25	9	76	541	5.0
健康福祉課	15	252	176	180	126	94	159	202	175	195	175	182	175	2,091	11.6
合計	112	1,701	1,769	1,501	1,136	1,050	1,045	1,099	1,507	1,282	1,441	1,355	1,689	14,886	11.1

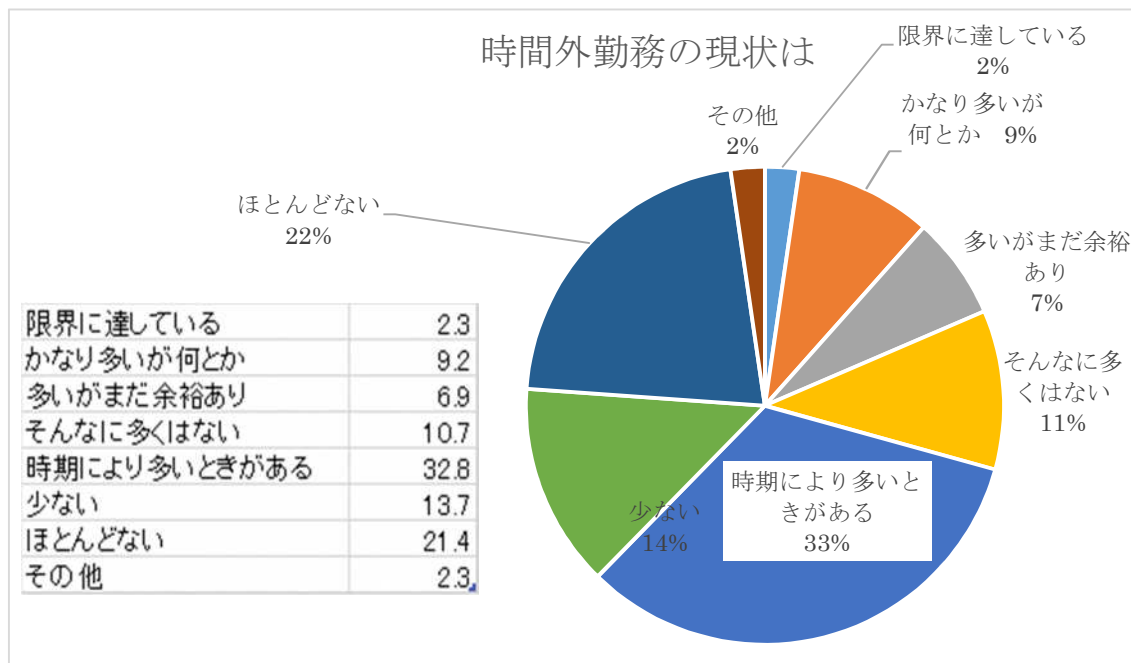
令和元年度の各課の時間外勤務時間月平均 11.1 時間で、平成 27 年度の 9.2 時間から増加傾向にあります。

現在、働き方改革を進めるため、45 時間/月の時間外勤務を命じられた職員の所属する所属長と面談を行っており、安全衛生委員会に報告しています。

引き続き、職場の改善に向けて取り組んでまいります。

〈アンケート調査〉

n=131(問 38)



ア 小学校就学の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の制度の周知

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時間外勤務の制限の制度について、全職員に対して制度案内資料を作成・配布して令和 8 年度における制度周知率 100%を目標とします。

イ 一斉定時退庁日等の実施

現在実施している毎水曜日のノー残業デーの実効性をより高めるために、各課における朝の打合せや庁内放送等により定時退庁を促します。

ウ 事務の簡素合理化の推進

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の配置及び年間を通じた業務量の平準化によるさらなる取組を行います。

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

時間外勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職をはじめとする職員全体でさらに認識を深めるとともに、安易に時間外勤務が行われないよう管理職会議等で管理職による時間外勤務の事前確認の徹底を図り、意識啓発の取組を行います。

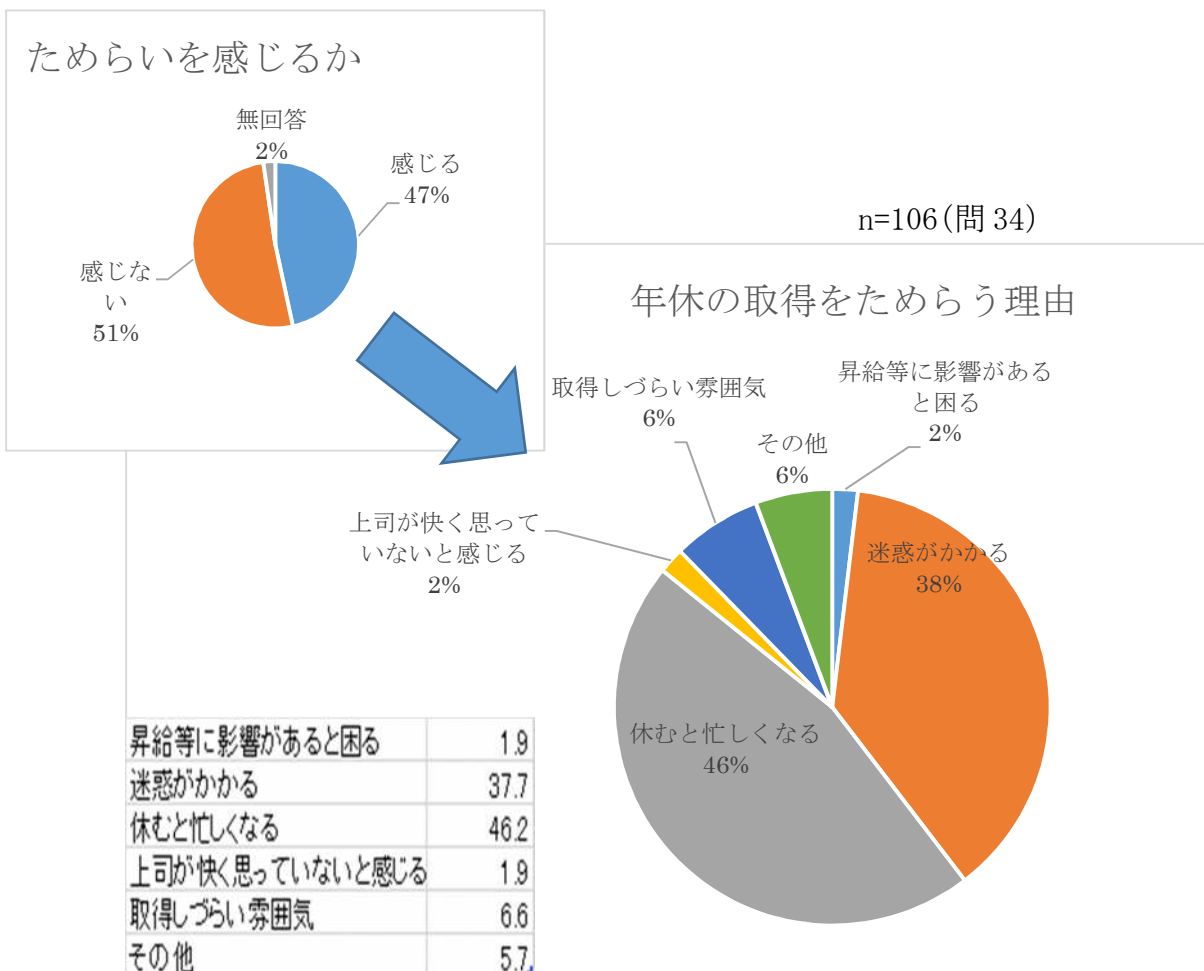
オ 勤務時間管理の徹底等

時間外勤務の時間数が年間 360 時間以下となるように、職員の勤務状況の的確な把握と事務分担の平準化、応援体制の確立を図り、令和元年度年間 360 時間超の時間外勤務者 12 人を、令和 8 年度には 0 人を目標とします。

(7) 休暇取得の促進

休暇取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇取得を容易にするため、次に掲げる措置を実施します。

〈アンケート調査〉 n=131 (問 33)



アンケート調査では、年休を取得することに 47% (61%) が「ためらい」を感じ、ためらう理由は「みんなに迷惑がかかる」「休むことで業務が忙しくなる」としています。

ア 年次休暇の取得促進

計画的な年次休暇の取得促進を図るため、年次休暇の計画表の作成及び職場の業務予定の職員への早期周知を図る等、年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。

また、総務課において、職員の年次休暇の取得状況を定期的に把握し、取得率が低い部署については、管理職からのヒアリング等を行い、その原因の把握と改善策を検討します。

イ 連続休暇等の取得促進

ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族との触れ合いのための年次休暇等の取得の促進を図ります。

また、ゴールデンウィーク中は、公式会議等を自粛することとし、7月、8月をワークライフバランス推進強化月間として、連続休暇等の推進を図ります。

これらにより平成 26 年に 8.8 日であった年次休暇の取得日数を、令和 3 年には 10 日に高めることを目標としますが、年休取得日数に大きな変化はありません。

労働基準法では、平成 31 年 4 月から 1 年間に年休が 10 日以上付与されている労働者に対して 5 日間の年休消化が義務付けられていることから、5 日以下が見込まれる職員に対して所属長と協議のうえ、年休取得を推進していきます。

年	平均取得日数 (日)	消化率 (%)
令和元年	9.0	23.6
平成30年	7.8	20.3
平成29年	8.3	22.2
平成28年	8.5	22.5
平成27年	8.1	21.4

ウ 看護のための特別休暇の取得促進

看護のための特別休暇について、制度の案内チラシ等により職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる環境を整備します。

(8) テレワークの推進

テレワーク(情報通信技術(I T)を活用した場所にとらわれない働き方)は、職住近接の実現による通勤負担の軽減に加え、多様な働き方の選択肢を拡大するものです。仕事と家庭の両立がしやすい働き方である点に着目して導入推進が進められていることから、国・県等の導入活用方法を調査研究し、働き方の変革のひとつの手法として検討します。

(9) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行、その他の諸要因を解消するため、管理職を含めた全職員を対象として、情報提供、研修等における意識啓発を行います。

(10) 人事評価への反映

仕事と家庭の調和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とられた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

2 その他の仕事と家庭の両立支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

外部からの来庁者の多い庁舎において、子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、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等を適切に行います。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育てに関する活動の支援

地域において、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援等を行う NPO や地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加を支援します。

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、職場見学を実施すること、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、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として職員の積極的な参加を支援すること等に取り組みます。

ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

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、自動車の運転を行う者に対する交通

安全教育等の安全運転に必要な措置を実施します。

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、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援します。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

職員が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実際に見ることができる「子ども参観日」を実施します。

また、レクリエーション活動の実施に当たっては、当該職員のみだけでなく、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮します。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

職員は、子どもとの交流の時間の確保及び家庭教育に関する学習機会への参加も含めて、各学校等で開催される家庭教育講座等への職員の積極的な参加を支援します。

3 ハラスメントに関する事項

- (1) ハラスメントへの理解を深め、性的役割分担の意識改革等を含めた研修等を行います。
- (2) ハラスメントに対する相談窓口に関する情報を周知します。