

豊山町特定事業主行動計画

令和2年3月

豊 山 町

はじめに

急速な少子化の進行は、今後の日本の経済社会の様々な分野で深刻かつ重大な影響を及ぼすものであることに鑑み、次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するため、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）が平成15年7月に公布、平成17年4月に施行された。

次世代法は、平成17年度から平成26年度までの10年間に集中的かつ計画的に対策を実施するための時限法として制定され、地方公共団体においては、地域における子育て支援の充実等を図るための地域行動計画の策定が義務付けられた。また、職員を雇用する立場から、特定事業主行動計画を策定、実施することも義務付けられた。

本町においても、職員の仕事と子育て両立支援、男性を含めた働き方の見直し、地域における子育て支援、社会保障による次世代育成支援等の推進を図るため、平成17年4月に豊山町特定事業主行動計画を策定し、平成22年3月、平成28年3月に計画の見直しを行った。

次世代法に基づく10年間の次世代育成支援対策の取組の実施により、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等が一定程度進んだものの、依然として、少子化の流れが変わり、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとまでは言えず、今後、更に取組を充実していく必要がある。

このため、職場・地域における子育てしやすい環境の整備に向け、次世代育成支援対策の更なる推進・強化を図るため、次世代法の有効期限が令和7年3月31日まで10年間延長された。

また、女性が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一層重要になっていることに鑑み、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）が平成27年8月に公布、同年9月に施行された。

女性活躍推進法についても、平成28年度から令和7年度までの10年間の時限法として制定され、次世代法と同様、地方公共団体において、特定事業主行動計画を策定、実施することが義務付けられた。

これらを踏まえ、本町においても、職員一人一人が、仕事と子育ての両立（ワーク・ライフ・バランス）を図り、多様な働き方・生き方が選択でき、また、一人一人の女性が、個性と能力を十分に発揮できる豊かで活力ある社会の実現に向け、更なる次世代育成支援対策及び女性職員の活躍を推進していくため、本計画を策定するものである。

令和2年3月31日

豊山町長
豊山町議会議長
豊山町教育委員会委員長
豊山町選挙管理委員会委員長
豊山町代表監査委員
豊山町農業委員会会長

豊山町特定事業主行動計画

豊山町特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」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15条に基づき、豊山町長、豊山町議会議長、豊山町教育委員会委員長、豊山町選挙管理委員会委員長、豊山町代表監査委員及び豊山町農業委員会会長が策定する特定事業主行動計画である。

1 目的

行動計画策定指針に掲げられた基本的な視点及び観点を踏まえつつ、今日の豊山町職員が置かれた状況に鑑み、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、また、女性職員が個性と能力を十分に発揮できるよう、次世代育成支援対策及び女性職員の活躍に向けた取組を計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定し、公表することとする。

2 計画期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和8年3月31日までの6年間とする。

3 計画の推進体制

本町では、組織全体で継続的に次世代育成支援対策及び女性職員の活躍に向けた取組を推進するため、本計画の策定・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・評価等について協議を行うこととしている。

（1） 推進体制の整備

ア 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍に向けた取組を効果的に推進し、見直しをするため、所属長が中心となり職場環境の改善を行う。

イ 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍に向けた取組に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施する。

ウ 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を適切に実施する。

(2) 職員の意見の反映のための措置

勤務環境の整備を効果的に実施するため、必要に応じて職員に対するアンケート調査や意見聴取等を実施し、職員のニーズを把握する。

(3) 計画の公表

特定事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、ホームページへの掲載等により公表する。

(4) 計画の周知

特定事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、庁内グループウェアの掲示板に掲示するとともに、職員に対し、書面や電子メール等により周知する。

(5) 計画の実施状況の点検及び公表

ア 特定事業主行動計画の推進に当たっては、計画の実施状況を年度ごとに把握・点検し、その結果を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

イ 各種取組の点検・評価を実施し、その後の対策や計画に反映させるため、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（PDCAサイクル）を確立させる。

ウ 毎年少なくとも1回、特定事業主行動計画に基づく措置の実施状況（前年度の取組状況や目標に対する実績等）について、ホームページへの掲載等により公表する。

(6) 上記のほか、推進体制について必要な事項は別に定める。

4 現状把握

女性活躍推進法第15条第3項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特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、町長部局、町議会事務局、町教育委員会、町選挙管理委員会、町監査委員会事務局及び町農業委員会において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。

(1) 採用関係

① 採用した職員に占める女性職員の割合

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
割合	58.3%	64.3%	50.0%	46.7%

② 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
割合	34.0%	24.0%	24.6%	25.5%

③ 職員の女性割合

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
割合	41.8%	42.6%	43.7%	41.5%

(2) 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

① 平均した継続勤務年数の男女の差異

区分	H28年度		H29年度		H30年度		R1年度	
	男	女	男	女	男	女	男	女
平均年数	16.18	11.55	13.98	9.62	13.27	8.67	13.16	8.78
男女の差	△4.63		△4.36		△4.6		△4.38	

② 男女別の育児休業取得率

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
男性	0% (0人/2人)	0% (0人/3人)	100% (1人/1人)	17% (1人/6人)
女性	100% (5人/5人)	100% (2人/2人)	100% (4人/4人)	100% (2人/2人)

※ 取得者数は、当該年度中に新たに育児休業を取得した職員数

- ③ 男性職員の配偶者出産休暇（2日）及び育児参加のための休暇（5日）取得率並びに合計取得日数の分布状況

【配偶者出産休暇】

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
取得率	100%	100%	0%	66.7%

【育児参加のための休暇】

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
5日以上取得率	0%	33.3%	0%	33.3%

(3) 長時間勤務関係

- ① 一人当たりの年間平均超過勤務時間

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
事務職等	71.6時間	89.3時間	93.1時間	134.0時間
保育士職	2.1時間	6.8時間	16.0時間	16.3時間
技能労務職	0.8時間	0.8時間	5.5時間	4.3時間
全体	55.1時間	71.7時間	75.0時間	106.8時間

※ 災害時における非常配備及び選挙事務等、臨時的な勤務は除く。

- ② 年次有給休暇の取得日数の状況

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
事務職等	7.0日	7.2日	6.8日	8.2日
保育士職	7.6日	7.2日	7.3日	7.9日
技能労務職	13.5日	14.0日	13.4日	13.7日
全体	7.4日	7.4日	7.2日	8.4日

※ 平均取得日数は、総取得日数を年度途中の採用者、退職者及び異動者を含む延べ人数で除したものである。

(4) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

管理職に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
管理職割合	18.4%	21.9%	25.8%	23.3%
部局長・次長相当職	0%	0%	0%	0%
課長相当職	9.1%	10%	16.7%	9.1%
出先機関の長職	75%	100%	100%	50.0%
課長補佐相当職	-	-	-	-
係長相当職	15.8%	31.3%	28.6%	38.5%

※ 管理的地位にある職員は、課長級以上の職員をいう。

5 数値目標

状況把握及び分析の結果等を踏まえ、次世代育成支援対策及び女性の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、町長部局、町議会事務局、町教育委員会、町選挙管理委員会、町監査委員会事務局及び町農業委員会において、それぞれの次世代育成支援対策及び女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 長時間勤務に関する目標

令和7年度まで、職員1人当たりの年次有給休暇の取得日数を、8日以上にする。

(2) 継続就業及び仕事と家庭の両立に関する目標

令和6年度まで、育児休業を取得する男性職員の人数1人以上を継続する。

6 具体的な取組内容及び実施時期

数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、町長部局、町議会事務局、町教育委員会、町選挙管理委員会、町監査委員会事務局及び町農業委員会において、それぞれの次世代育成支援対策及び女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 長時間勤務に関する目標達成に向けた取組

ア 引き続き、夏季特別休暇の通知等において、年次有給休暇の取得促進を図る。

イ 定期的に取得状況等を周知し、年次有給休暇取得に対する職員の意識改革を図る。

(2) 継続就業及び仕事と家庭の両立に関する目標達成に向けた取組

ア 各種両立支援制度に関する情報を一つの資料にまとめ、庁内グループウェアの掲示板に掲示する。

イ 女性職員の職業生活における活躍をテーマにした研修を継続して開催する。

上記取組を目標達成に向けた重点取組とする他、これまで、次世代育成支援対策における特定事業主行動計画で掲げていた取組についても、継続して実施又は実施に向け検討する。

<1> 勤務環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

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。

イ 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する。

ウ 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う。

エ 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る。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進【重点取組関連】

ア 男性職員が取得できる子どもが生まれた時の休暇制度等について周知を図る。

イ 男性職員が子育て目的の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う。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等【重点取組関連】

ア 男性の育児休業等の取得促進
男性も育児休業等を取得できることについて周知を図り、取得を促進する。

イ 育児休業等の周知
育児休業等に関する資料を各部局に通知・配布し、制度の周知を図る。

ウ 育児休業等経験者に関する情報提供
育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供を行う。

エ 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、広報誌や業務に関する通達等の送付により情報提供を行う。

(イ) 復職時におけるOJT等を実施する。

カ 育児休業から復帰した職員への支援

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、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。

キ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

部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、任期付採用及び臨時的任用制度の活用により、適切な代替要員の確保を図る。

ク 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

(ア) 女性職員を対象とした取組

- ① 育児休業を取得する女性職員等に対し、キャリア形成に関する、適切な助言を行う。
- ② 管理職に必要な知識やマネジメント能力を身につけるため、研修等への参加を促し、女性職員のキャリア形成を支援する。

(イ) 管理職等を対象とした取組

- ① 男女共同参画連絡会議「レインボー・ネットワーク会議」を開催し、女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発を行う。
- ② 管理職への登用は、性別を問わず能力によるものとし、女性職員の管理職登用を推進する。
- ③ 育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用を行う。
- ④ 女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職の理解を深める取組を行う。

(4) 超過勤務の縮減

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超過勤務の制限の制度の周知

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超過勤務を制限する制度について、周知徹底を図る。

イ 一斉定時退庁日等の実施

定時退庁日を設定し、電子メール等による注意喚起を図る。

ウ 事務の簡素合理化の推進

(ア) 会議・打合せについて、電子メール、電子掲示板の活用を図る。

(イ) 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

安易に超過勤務が行われることのないよう、超過勤務縮減の意識啓発を図る。

オ 勤務時間管理の徹底等

時間外勤務週間予定表及び実施表により職員の勤務状況を的確に把握し、勤務時間管理の徹底を図る。

(5) 休暇の取得の促進【重点取組関連】

ア 年次休暇の取得の促進

(ア) 職員が年間の年次休暇の取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。

(イ) 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

イ 連続休暇等の取得の促進

- (ア) 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。
- (イ) 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。
- (ウ) ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行う。

ウ 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進
子どもの看護のための特別休暇について、職員に周知を図る。

- (6) 転勤についての配慮
被災地派遣を始め、転勤を命ずる場合は、子どもの養育状況に配慮する。
- (7) 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組

ア 各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行う。

イ ハラスメント防止のための研修会を開催する。

- (8) 人事評価への反映
仕事と生活の調和の推進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の実践については、人事評価で適切な評価を行う。

<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トの設置等について検討する。

- (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
地域で活動する団体と連携を図り、積極的に情報交換を行いながら、団体の活動への職員の積極的な参加を支援する。

イ 子どもの体験活動等の支援

- (ア) 要望に応じて、子どもが参加する地域の行事・活動に施設やその敷地を提供する。
- (イ) 要望に応じて、子どもが参加する学習会等の行事に参加し、職員の専門知識を活かす。
- (ウ) 要望に応じて、小中学校等に講師として職員を派遣し、特別授業等を実施する。

ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- (ア) 交通事故予防について呼びかけを実施する。
- (イ) 公用車の運転手に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援する。

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、地域住民等の自主的な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する。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

要望に応じて、子どもを対象とした職場見学ツアーを実施する。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

子育てや家事をテーマに開催する講座等への職員の積極的な参加を支援する。