

## 滝上町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

令和3年3月31日

滝上町長

滝上町議会議長

滝上町選挙管理委員会

滝上町代表監査委員

滝上町農業委員会

滝上町教育委員会

滝上町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、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「法」という。）第19条に基づき、滝上町長、滝上町議会議長、滝上町選挙管理委員会、滝上町代表監査委員、滝上町農業委員会、滝上町教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

### 1. 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年間とする。

### 2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、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（以下「点検・評価等」という。）について協議を行うこととしている。

- (1) 本計画の点検・評価等は、総務課長、庶務係長、保健福祉課長、健康推進係長、生涯教育課長、総務学校教育係長及び職員組合代表が行い、これを協議する。
- (2) 本計画の点検・評価等に係る協議は、庶務係が所管する。

### 3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標と目標を達成するための取組及び実施時期

法第19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、選挙管理委員会事務局、監査委員会事務局、農業委員会事務局、教育委員会部局において、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。当該課題分析の結果、女性職員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、選挙管理委員会事務局、監査委員

会事務局、農業員会事務局、教育委員会部局において、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。

## 行動計画の取組

### ① 子育てがしやすい勤務環境の整備

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けた取組をすすめます。

#### (1) 子育てに関する制度等の周知徹底

子育て中の職員に対しては、育児休業や子の看護休暇などの休暇制度、育児短時間勤務、超過勤務の制限や共済組合による出産費用や育児休業への助成などの福利厚生制度も設けられており、こうした仕事と家庭の両立を支援する制度について内容が職員に周知され、正しく理解された上で、効果的に運用されていくことが、子育て支援に関する取組を意義あるものとする基本となります。そのため庁舎内のグループウェア等で子育てに関する制度等の周知徹底、正確で最新の情報を提供します。

#### (2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後の女性職員については、産前産後休暇をはじめ母性保護の観点から各種支援制度が設けられていますが、それらの制度を正しく理解し活用することが求められます。また、女性の社会参加が進むことによって共働き世帯が増え、育児における男性の役割が変化しつつあり、特に父親となる職員が積極的に育児に参加できるようにしていかなければなりません。

そのため、管理職員にあっては、各種制度を十分理解するとともに、職員個々の状況に応じた配慮ができるよう、父親、母親となる職員の状況を適時適切に把握し、子育てに関する制度による支援や健康管理上の支援を行っていくこととします。

**目標：令和7年度までの子ども出生時における男性職員の特別休暇（5日間）の取得率を 100%とします。**

**また、育児休業の取得率を、女性職員 100%、男性職員 20% とします。**

#### 【取組内容】

##### \* 育児休業等の取得促進

子育て中の女性職員は、母性の健康管理を優先し、心身に過度な負担がかからないよう、自らの健康状態等に応じて、積極的に育児休業を取得します。

また、子育て中の男性職員は、配偶者と役割分担しながら子育てを行うには、育児休業等の積極的な取得が重要であり、特に子育てのスタートである出生時に子どもと過ごすことは、父親としての意識の醸成を図り、その後の子育てへの考え方を形成するため大変に重要な時期となることから、育児休業等の積極的な活用を促します。

管理職員は、妻の出産後8週以内は、父親である男性職員が積極的に育児休業を取得することができる職場の環境づくりに努めます。

\* 業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、管理職員は職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮し、周りの職員も自ら業務の見直し等に積極的に努めます。

\* 育児休業の取得時の代替要員の確保

職員が育児休業に入る際には、管理職員は職員が安心して休業に入れるよう、必要に応じて、後任配置又は非常勤職員の採用等により代替要員の確保に努めます。

\* 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は職場の情報が途絶えることとなり、復帰に際しての障害となる可能性があることから、スムーズな職場復帰ができるよう、職場の担当職員から休業中の職員に職場や業務の状況について定期的に情報を提供し、休業中の職員の職場復帰のサポートを行います。

### (3) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、すべての職員とその家族の切実な願いであります。健全な家庭生活の維持及び過度の超過勤務による健康不良の防止のため、職員の勤務状況等を的確に把握したうえで、子育て中の職員をはじめ全職員が超過勤務の縮減の意義を理解しながら一層の縮減を図ります。

**目標：令和7年度までに、中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員等の超過勤務を、毎年度減少させ、年間300時間以内 とします。**

#### 【取組内容】

\* 一斉退庁日の実施

平成26年10月から毎月第2、第3金曜日を「ノー残業デー」と設定しており、この一斉退庁日は、原則として超過勤務命令を行わないよう徹底し、管理職員は、

自ら率先して定時退庁を心掛けるなど、職員が速やかに退庁しやすい雰囲気づくりに努めます。特に、中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が年次休暇等を積極的に取得できるよう、職員毎の年次取得日数などを適切に把握し、各所属に対して必要な情報の提供や必要に応じた指導を実施します。

また、「完全定時退庁日」を設定するなど強化期間の取組等を検討します。

**\* 事務の簡素・合理化の推進**

社会情勢の変化に対応して、業務が多様化する中で、超過勤務を縮減するために、既存業務については前例踏襲によらず、適宜合理化等の見直しを検討するとともに、管理職員は、常日頃から所属職員の業務量及び業務の進捗状況を把握し、係内の職員が相互に協力し合い、特定の所属職員に業務が偏らないよう業務の適正な進行管理に努めます。

**(4) 休暇の取得促進**

休暇の所得促進のため、管理職員は業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した休暇の取得等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については休暇の取得を促します。

**目標：令和7年度までに、年間20日に対する平均取得日数の目標を12日とします。**

**【取組内容】**

**\* 年次休暇の取得の促進**

子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における休暇の計画的取得状況、個々の職員の年間を通じた年次休暇等使用計画表の作成・活用などにより、年次休暇の取得促進を図ります。

**\* 連続休暇の取得の促進**

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図るため、休日に挟まれた日における会議等の自粛に努めます。

また、職員が心身のリフレッシュ等のため、冬期間（1月～3月）において勤続年数に応じて取得できる「リフレッシュ休暇」の創設を検討します。

**\* 子どもの看護休暇等の取得の促進**

子どもの病気等の際には、特別休暇（年間5日以内）や年次休暇を活用して、100%休暇を取得できる職場の環境づくりに努めます。

## ② その他の支援対策等

### (1) 食育を推進し子どもたちの健全な育成を支援

食育は、町が進める6次産業化推進の取組と密接に関係し、今後のまちづくりにおいても重要な施策と捉え、乳幼児からの正しい食事の摂り方や望ましい食習慣の定着、ひいては豊かな人間性の形成・家族関係づくりによる心身の育成を図るため、乳幼児期から思春期まで、発達段階に応じた食に関する学習の機会や情報提供をすすめるとともに、母親の健康の確保を図るため、一人ひとりが食について自ら考え、判断する能力を養うための食育を推進します。

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、疾病・障がいを持つ子どもの支援等、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくり努めます。

### (3) 新たな女性活躍の機会

女性の職業生活における活躍の推進に向け、これまで女性の配置が少なかった技術職（土木・建築等）や消防職等の多様なポストへの女性の積極的配置を検討します。