

五ヶ瀬町特定事業主行動計画

五ヶ瀬町役場

令和7年4月1日

I はじめに

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するため、平成17年に「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」という。）」が10年間の時限立法として制定され、本法律は平成26年4月に延長されたため、平成27年度から令和6年度までの10年間の時限立法として成立しました。さらに令和6年5月に法改正が行われ、令和17年3月31日までに再延長されました。

また、自らの意志によって職業生活を営み、または営もうとする女性が個性と能力を十分に発揮して職業生活において、活躍できる環境を整備するため平成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（以下「女性活躍推進法」という。）」が10年間の時限立法として成立しました。民間事業主や地方公共団体等が女性職員の活躍推進に向けて問題点を把握し、改善に向けて目標を達成できるよう役割を定め計画することが義務付けられたため、次世代育成法同様に行動計画を策定し、男女を通じた働き方改革への取り組み、職業生活と家庭生活の両立に関する推進が求められました。

五ヶ瀬町においては、職員のニーズに即した次世代育成対策を計画的に推進するため、平成17年3月に「次世代育成支援特定事業主行動計画」を策定し、平成28年4月からは、次世代育成法及び女性活躍推進法に基づき、2つの行動計画を一体として策定することとし、仕事と家庭を両立して子育てを行うことができる環境づくりを進めてきたところですが、男性職員の育児休業取得をはじめ、未だ利用が進んでいない制度もあり、利用促進に向けて職員の意識啓発や働きかけが引き続き必要な状況にあります。

また、女性活躍推進法は、男女共同参画社会基本法の基本理念に則った法律であることを念頭に置いており、男女共同参画社会基本法の謳う「男女が互いの人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる」社会を目指すことが大前提となります。それらの視点を取り入れながら、本計画が職場をあげて、より良い職場環境の整備と職員が働きやすい職場となり、自らが充実した仕事と私生活を楽しむことができることを目指すために、特定事業主行動計画として、五ヶ瀬町の職員を対象に策定したものです。

職員一人ひとりがこの計画を自分自身にかかわることと捉え、お互いに助け合い支え合っていきましょう。そして、この計画を通じた取り組みが、職場環境の変革につながることを願います。

令和 7年 4月 1日

五ヶ瀬町長
五ヶ瀬町議会議長
五ヶ瀬町教育委員会
五ヶ瀬町監査委員
五ヶ瀬町選挙管理委員会
五ヶ瀬町農業委員会

Ⅱ 目的と基本的な視点

1 目的

この計画は、次世代育成法と女性活躍推進法に基づき、五ヶ瀬町長、五ヶ瀬町議会議長、五ヶ瀬町教育委員会、五ヶ瀬町監査委員会、五ヶ瀬町選挙管理委員会、五ヶ瀬町農業委員会が策定する計画です。

2 基本的な視点

(1) 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点

子育てをする職員が子育てに伴う喜びを感じつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるようにするという観点から、職員のニーズを踏まえた次世代育成対策を実施することが必要であり、特に男女が協力して行うべきものであるとの視点に立って取り組む。

(2) 全職員で取り組む視点

特定事業主による次世代育成支援対策は、業務内容や業務体制の見直しを必要とするものであることから、それぞれの職場全体での理解の下に取り組みを進めることが必要である。このため、各課、所属長を含め、全職員で次世代育成支援対策を積極的に実施するという基本的な考えを明確にして主導的に取り組む。

(3) 各職場の実情を踏まえた取り組みの推進という視点

本庁及び出先機関等の職場によっては勤務環境や子育てを行う環境は異なることを踏まえつつ、その職場の実情に応じた効率的な支援策に取り組む。

(4) 地域における子育ての支援の視点

町の職員は、同時に地域における構成員であり、職員が地域における子育て支援の取り組みに積極的に参加することや、地域において子育てしやすい環境づくりを進める中で職員に期待される役割を踏まえて取り組む。

(5) 女性の活躍推進に向けた取り組み

男女共同参画社会基本法の基本理念に則った女性活躍推進法に基づき、働くすべての女性職員が自ら持つ個性と能力を十分に発揮できるような職場環境の整備に取り組む。

Ⅲ 計画期間

本計画は、令和7年4月1日から令和12年3月31までの5年間とします。

なお、必要に応じ随時本計画の見直しを行うこととします。

Ⅳ 計画の推進体制

計画の推進には、人事制度、職員研修、職場づくりの3つの取り組みが重要なため、「五ヶ瀬町人材育成基本方針」と本計画の整合性を図ることとし、関係課と連携して取り組みを進めていきます。本計画の推進のため、次の措置を講じることとします。

- 1) 人事担当課及び各所属長が中心となって推進します。
- 2) 管理職員の意識改革、組織風土の醸成を図ることが重要であるため、管理職員を中心に研修を行います。
- 3) 子育てや介護中の職員も含め、職場が一体となって積極的に本計画を推進します。
- 4) 職員ニーズをできるだけ把握し、その結果をもとにその後の対策の実施や見直し等を図ります。

計画の推進状況を客観的に確認するため、設定可能な項目については、令和11年度を目標達成年次とする数値目標を設定し進捗評価を行います。評価は、五ヶ瀬町職員安全衛生管理規程（昭和60年規程第1号）第8条で規定する衛生委員会で行います。また、計画を実効あるものとするため、本人をはじめ各部署においての取り組み内容を記すほか、人事管理の区分（一般・保育所・学校給食）に分けて状況を把握し問題点や改善点を記載します。

Ⅴ 具体的な職員環境の整備等

制度の周知と意識の醸成を図り、すべての職員が次世代育成支援に向けた取り組みの重要性とそれを支える制度を理解することを目指します。そのために、子育てを行う職員はもとより、周りの職員も含め、情報提供や意識啓発の取り組みを進めていきます。

1 妊娠中及び出産後における配慮

これから出産や育児を迎えようとする職員は、生活環境の大きな変化を迎えます。仕事と家庭を両立していくためには、十分な情報と周囲の配慮が必要です。

【人事担当課】

(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全職員に周知徹底を図ります。

ア 妊娠中及び産後1年を経過しない女性(以下「妊産婦」という。)に係る危険有害業務の就業制限(労働基準法(以下「法」という。)第64条の3)

イ 産前(6週間)、産後(8週間)の就業制限(法第65条)

ウ 妊産婦の時間外労働及び深夜労働の制限(法第66条)

エ 生後1年未満の生児を育てる女性の育児時間(1日2回各々30分)(法第67条)

オ 育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務(五ヶ瀬町職員の勤務時間、休暇等に関する条例(以下「勤務時間条例」という。)第7条の2)

カ 育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限(勤務時間条例第7条の3)

キ 産前(8週間。多胎妊娠の場合は14週間。)、産後(8週間)休暇(五ヶ瀬町職員の勤務時間、休暇等に関する規則(以下「規則」という)第17条、別表第4第6項、第7項)

ク 生後1年に達しない子を育てる職員の保育時間(規則第17、条別表第4第8項)

ケ 妊産婦の健康管理及び妊婦の交通混雑回避(規則第17条、別表第4第21項、第22項)

コ 職員が不妊治療を受ける場合(規則第17条、別表第4第24項)

(2) 出産費用の給付等の経済的支援措置について、出産予定の職員に対して個別に周知徹底を図ります。

◇ 宮崎県市町村職員共済組合からの給付

- ・ 職員本人 出産費

48万円 + 加算額(産科医療保障制度加入施設での出産)1万2千円

- ・ 職員の配偶者 家族出産費

48万8千円 + 加算額(産科医療保障制度加入施設での出産)1万2千円

(2) 妊娠中の職員の健康や安全の確保のため業務体制に配慮します。また、研修等を通じて全職員にマタニティハラスメント(マタハラ)や各種ハラスメント等に関する事項の周知徹底を図ります。

【所属長】

(1) 職員から妊娠の報告を受け次第、人事担当課へ報告し、出産までの勤務における配慮の必要性や業務分担等の協議を行い、対象職員への妊娠中及び出産後にかかる健康や安全面の配慮に努めてください。また、休暇休業中の業務運営体制の検討・相談を行ってください。

【全職員】

(1) 出産・育児を親となる職員本人だけの問題とせず、業務を行うにあたっての協力や配慮の必要性を理解してください。

(2) 周りの職員も対象者の体調を気づかいましょう。

【本人】

(1) 妊娠、妻の妊娠が分かったら、できるだけ速やかに(遅くとも出生予定日の約5か月前までに)所属長や人事福利厚生担当者に報告しましょう。

(2) 身体の不調等があった場合は、早めに申し出ましょう。

2 出産・子育てしやすい勤務環境の整備について

出産や育児、その後の職場復帰の過程では、仕事と家庭の両立に不安を感じます。周囲への気兼ねから、必要な休暇の取得をためらうなど、職場の配慮不足によって過大な負担がかからないよう、男性も含めた働き方の見直しも重要であり、父親となる職員にも配慮が必要です。親となる夫婦の出産・育児と職場復帰が円滑に行われるよう、職場としてのサポート体制の確立を目指します。

【人事担当課】

- (1) 子どもの出生時における特別休暇を全職員に対し周知します。

◇ 職員の妻が出産するため、入院する等した日から出産の日後 2 週間を経過するまでの期間において連続又は分割する 3 日の範囲内の期間 （規則第 17 条別表第 4 第 9 項）

該当職員のいる職場においては、管理者はもとより全職員が協力し、父親が子どもの出生時に休暇（特別休暇と年次有給休暇を組み合わせ）を計画的に 5 日間取得できるようにしましょう。

- (2) 子育て中の職員への配慮、

【所属長】

- (1) 妊娠中及び妻が妊娠中の職員に対する各種休暇を理解し、積極的に諸制度を活用するよう呼びかけましょう。職員から休暇取得の希望の報告を受けたら、その職員が休暇を取得できるよう配慮してください。
- (2) 職員が安心して子育てに専念できるよう、業務分担の見直しや代替要員の確保などに努めてください。
- (3) 休暇から復帰後の職員が、仕事と子育ての両立を不安に感じることがないように、職場内の協力体制を円滑にさせましょう。

【全職員】

- (1) 休業中の職員に対しては、職場との断絶感や復帰への不安を和らげるため、広報紙を配布したり、メールで業務の情報提供を行うなど、連絡を取り合うよう心がけてください。
- (2) 休暇から復帰した職員は、業務に慣れるのに時間を要したり、子どもの急な病気などへの対応も考えられるため、業務分担などについては、検討しながら職場全体でサポートしていきましょう。

【本人】

- (1) 父親・母親になることが分かったら、休暇取得予定など、今後の見通しや状況を伝えてください。また、育児休業の取得にあたっては、十分な子育てが行えるよう夫婦で役割分担を話し合い、休業の取得時期や分担取得などを検討したうえで所属長に相談してください。
- (2) 日頃から周囲の職員と信頼関係を築き、職場から休暇時の仕事のサポートが受けられよう努めましょう。
- (3) 育休中及び復帰後の職員を対象とした各種研修への参加を積極的に行いましょう。

3 育児休業等を取得しやすい環境の整備

男性職員の育児休業の取得率は低い水準にとどまっています。育児休業は、配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無にかかわらずなくだれでも取得することができます。経済的な問題もありますが、子育てに参加できる時間は限られています。可能な範囲で夫婦の話し合いの下、子育ての役割分担を行い、希望する男性職員が育児休業を取得できるよう、職場全体でバックアップしていきましょう。

(1) 育児休業及び部分休業制度等の周知

ア 育児休業に関する条例規則制度を全職員に対し周知を図ります。

◇ 育児休業等を行うことができる職員の改正(五ヶ瀬町職員の育児休業等に関する条例(以下「育休条例」という。))第2条)(平成22年条例第17号改正条例)

・職員の配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無等の状況にかかわらず、育児休業、育児短時間勤務及び育児時間を取得することができる。

○産後育休制度(出生の日から57日間、再取得可)

イ 育児休業の取得手続きや経済的な支援等について子育て中の職員に対して、情報提供を行います。

ウ 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。

(2) 育児休業等体験談等による情報提供

育児休業取得経験者に協力してもらい、対話の機会を設けます。

(3) 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

ア 育児休業の申し出があった場合、当該所属所において休業中の業務の処理を検討します。

イ 課長会等の場において、育児休業を取得しやすい雰囲気を醸成させるための制度趣旨説明を行います。

(4) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰

ア 育児休業中の職員に対して、休業期間中の通達等を送付する情報提供を行います。

イ 復帰時における職場内研修等を配慮します。

(5) 育児休業に伴う代替職員の確保

部内の人員配置によって、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、会計年度任用職員等の任用による適切な代替要員の確保を図ります。

(6) その他

保育所送迎等を行う子育て中の職員や早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、勤務時間を配慮します。

研修等を通じて職場優先の環境(例えば「子どもの病気よりも仕事を優先すべき」という職場の雰囲気)や固定的な性別役割分担意識(例えば、「子どもの面倒を見るのは、全て母親の仕事だ」というような意識)の是正を進めていきます。

4 保育施設及び子育て支援センター等の利用環境整備

- (1) 子育て支援センターの有効活用を促します。
- (2) 保育時間が延長された保育所の活用等利用しやすい環境を整備するよう関係機関と協議します。

5 時間外勤務(超過勤務)の縮減対策

子育て中の職員だけでなく、家庭での生活が充実することは、すべての職員が持てる能力を十分に発揮し、職務能率の向上に繋がります。また、健康維持や女性の職場生活における活躍推進の観点からも、計画的・効率的な業務の推進を図りながら、時間外勤務の縮減の対策を図ります。

【人事担当課】

定時退庁の率先垂範を行います。また、時間が勤務の多い職員と部署を把握し、対象となる部署の管理職員から聞き取りを行ったうえで長時間勤務が及ぼす健康への影響を伝える等の注意喚起と指導の徹底を図ります。

【所属長】

定時退庁促進のため、特別な事情がある場合を除き、自ら率先して定時退庁します。また、繁忙期の業務調整の他、職員の業務スケジュールを把握し、特定の職員に時間外勤務が偏らないように配慮してください。その他、時間外勤務の多い職員に対して、健康管理に気を配り時間外勤務縮減の取り組みの重要性について、職員への意識啓発を図ります。また、限られた時間の中で成果を出す生産性の高い働き方を促進するため、大幅な時間外勤務縮減を達成した取り組み等を、人事評価制度において、より適切に評価します。

個々の業務が効率化されることはもとより、課全体としてのパフォーマンスが上がるよう、必要に応じ、事務の簡素合理化を推進し、業務の分担の見直しを行います。また、新たに行事等を実施する場合には、目的・効果・必要性等について十分検討し、既存の行事との関係を整理し、簡素合理化できるものは簡素合理化し、廃止できるものは廃止するように努めます。

【全職員】

日頃の業務において、無駄のない業務スケジュールを心掛け、限られた勤務時間を有効に活用できるように努め、できるだけ周りの職員と声を掛け合って定時退庁するようにしましょう。

また、職員一人ひとりが業務の進め方などの改善について、課内や所属長に積極的に提案・実施し、事務の簡素化・合理化を図っていきましょう。

- (1) 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を全職員に周知します。

ア 育児又は介護を行う職員の深夜勤務の制限(勤務時間条例第7条の3第1項)

小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、当該子を養育するために請求した場合、深夜(午後10時から翌日の午前5時)における勤務をさせてはならない。

イ 育児又は介護を行う職員の時間外勤務の制限(休暇条例第7条の3第2項、第3項)

a 3歳に満たない子のある職員が、当該子を養育するために請求した場合、正規の勤務時間以外の勤務をさせてはならない。

b 小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、当該子を養育するために請求した場合、1月について24時間、1年について150時間を超えて正規の勤務時間以外の勤務をさせてはならない。

c 時間外縮減請求手続について規定(育児又は介護を行う五ヶ瀬町職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び超過勤務の制限に関する規則)

(2) 一斉定時退庁日等の実施を検討します。

ア 毎週水曜日をノー残業デーとします。電子掲示板等による注意喚起を図るとともに、幹部職員による定時退庁の率垂範の実施等。

イ 管理職の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図る。

ウ 定時退庁ができない課を把握し、対策を講じる。

(3) 事務の簡素化の推進

時間外勤務の縮減だけでなく、休暇促進にもつながる以下の方策を推進します。

ア 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果及び必要性等について十分検討の上実施し、併せて既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止します。また、同時に事務事業評価及び施策進捗評価を基に、事務事業の簡易化及び廃止も検討します。

イ 簡易な会議・打ち合わせについて、その目的が達せられると判断される場合は極力、電子メール、電子掲示板を活用します。

ウ 定例・恒常的な業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

エ 効率的な行政組織の検討を行います。

- ・事務事業のカット
- ・電算活用による合理化
- ・定例事務のマニュアル化
- ・組織機構見直しの検討

(4) 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

ア 時間外勤務の上限時間の申し合わせを行い超過勤務縮減を図ります。

イ 課ごとの超過勤務の状況を把握し、超過勤務の多い職場及び職員等について改善を図ります。

ウ 各所属において、時間外勤務縮減の方策の案を募り、実施可能な策を取り入れます。

(5) その他

超過勤務の多い職員に対しては、持病の継続治療や健康診断を確実に受診するよう勧めるなど健康管理に特に配慮します。

6 休暇の取得促進

心身の健康の維持、増進又は家族や学校行事への参加など職員の家庭生活の充実を支援するとともに、個々の用件に合わせての休暇や、取得日の工夫などで連続した休暇の取得により、リフレッシュができるよう働きかけます。

【人事担当課】

職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、家庭生活の充実の観点から、職員に各種休暇の制度を周知し、休暇取得の促進を図ります。夏季休暇については、年次有給休暇を組み合わせることなどで連続した休暇の取得を促します

《取得例》 夏季休暇(3日)＋年次有給休暇(2日) ⇒ 5日間の連続休暇

【所属長】

子育てをする職員が、子どもの保育園・学校等の行事や病気等で休暇を取得する、あるいは家族の介護等をする職員が休暇を取得することに抵抗を感じることはない職場風土の醸成に取り組んでください。

年次有給休暇等の休暇取得が平均より少ない職員に対して、計画的な休暇取得ができるよう、職場全員が休暇取得計画を作成するなど、職場全体で休暇取得の促進に努めてください。

夏季休暇については、職員が連続して休暇を取得できるよう職場全体で調整を図りながら取り組んでください。

【各職員】

業務スケジュールを勘案しながら、可能な範囲で年次有給休暇や夏季休暇が取得できるよう努めましょう。

(1) 年次有給休暇の取得の促進

ア 全職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図ります。

イ 各所属において、季節毎に休暇計画表を作成し、計画的な年次休暇の取得促進を図ります。

ウ 安心して職員が年次休暇を取得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します。

エ 国民の祝日や夏季休暇と併せた年次休暇の取得促進を図ります。

オ 日頃から周囲の職員とコミュニケーションをとり、取得しやすい環境を作りましょう。

(2) 連続休暇等の取得の促進

ア 子どもの諸行事における年次休暇の取得促進を図ります。

イ 職員や家族の誕生日等家族の記念日における年次休暇の取得促進を図ります。

ウ ゴールデンウィークやお盆期間における公式行事の自粛の検討をします。

(3) 子どもの看護休暇等の特別休暇の取得促進

◇ 中学校就学始期に達するまでの子の看護休暇(規則第17条別表第4第10項)

○年間5日以内、子どもが2人以上の場合は10日(介護休暇も同様)

- ア 管理者:子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、取得を希望する職員に対して、希望どおり取得できる雰囲気醸成を図りましょう。
- イ 子育て中の職員:日頃から周囲の職員とコミュニケーションを図り、急な休暇にも周囲の人が協力できるようにしましょう。
- ウ その他の職員:子育て中の職員が取得を希望した場合、希望どおり取得できるよう職場内で協力しましょう。

7 会計年度任用職員等への配慮

制度が改正され、本町においても会計年度任用職員が採用されます。中には、子育て中の女性やこれから育児をする職員もいます。

会計年度任用職員には、「地方公務員の育児休業等に関する法律」や特別休暇等の一部について適用されませんが、時間外勤務の縮減や有給休暇の取得促進については、職員同様、取り組みを進めるほか、出産を迎える会計年度任用職員については、出産手当金等の出産に関する制度の説明を行うなど、仕事と子育ての両立について積極的に支援する環境を整備するように努めます。

8 地域を通じた子育て支援活動推進のために

次世代育成支援対策は、家庭や職場の協力はもとより、地域との連携によって行われるべきものです。職員も地域社会の一員であり、地域における各種活動には積極的に参加しましょう。

(1) 地域貢献活動

- ア 全職員:地域の子育て活動、環境活動等など各種地域活動に積極的に参加しましょう。
スポーツや文化活動など、役立つ知識や特技のある職員は、地域で実施される子育て支援活動に積極的に参加しましょう。
- イ 管理者:地域活動に参加する職員が参加しやすいような環境づくりに努め、協力体制を図りましょう。

(2) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- ア 交通安全について、関係各機関及び地域住民とともに全庁挙げて取り組みましょう。
- イ 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、地域住民や関係機関とともに防犯活動、少年非行防止に取り組みましょう。

9 女性の活躍推進に向けた取り組み

平成27年8月、女性活躍推進法が制定され、一般事業主はもとより地方公共団体にも、そこで働く女性職員の活躍推進に関する取り組みを計画し公表することが義務づけられました。地方創生に当たっては、地域の特性を踏まえた主体的な取組が求められており、女性の活躍が鍵となり、活力ある地域社会の実現に向けて女性の活躍を推進する意義は重要です。また、出産・育児などのライフイベン

トに柔軟に対応しワーク・ライフ・バランスを反映した人事制度への配慮が求められており、働くすべての女性職員が自ら持つ個性と能力を十分に発揮できるような職場環境の整備がより一層重要となっています。管理職への積極的な登用も重要ですが、それぞれの個々の意識や希望も踏まえ、女性職員の職域拡大とキャリアアップ支援を行い、女性職員が職場でいきいきと仕事ができる環境づくりも必要であるといえます。

【人事担当課】

ライフイベント(出産・育児など)に左右されがちな女性職員にさまざまな業務を経験させるため、窓口部門、管理部門、事業部門等の様々な部門を計画的に異動させるとともに、政策形成能力やマネジメント能力が必要とされる多様な職域へも、若手職員を積極的に配置することで、中長期的な視点からキャリアアップ支援に努めます。

管理職への積極的な登用を図るため、管理職への登用への不安の軽減、外部研修機関への派遣の機会を設けるなど、意識向上とキャリアアップを支援します。

個々の強みを生かして業務ができるように、全職員の人事評価結果を踏まえた客観的な能力の把握に努めます。また、その能力をフルに発揮できるよう、多様な活躍を推進し、適正を考慮した人員配置を行います。

男女の固定概念にとらわれず、職域や活躍の場の拡大に取り組むとともに、職員がいきいきと活躍できる場や機会の創出に取り組みます。

仕事と生活の両立やモチベーション向上等のため、先輩職員と若手職員との情報共有の場を設けることで、若手職員が働く上での不安要因の解消に努めます。また、知識向上のための研修等を行います。

男性職員の家事や育児等の家庭生活への積極的な参加が、女性職員の家庭での負担を軽減し、仕事と家庭の両立にもつながります。女性だけでなく男性職員に対しても、男女共同参画研修を実施し、意識啓発の取り組みを進めます。

個々の職員において、必要に応じて異動等における配慮を行います。

(1) 女性の活躍に関する状況の把握と各課題に応じた取り組み

ア 女性採用の拡大と目標

平成31年度の女性採用比率は、80%となっています。職域として、保育所、学校調理と病院職場の在職女性職員の比率が極端に高くなっており、以上の職場を除いた場合では、39.5%程度の比率となります。

今後もさらに人物本位の選考により、意欲と能力のある有為な女性の採用に努めます。

また、知識・経験を蓄積した女性の出産・育児等による離職を防ぐため、継続雇用を促進することにより、優秀な人材の確保に取り組みます。そのため、非正規職員を含め、育児等を理由に中途退職する女性職員で復職意欲のある者については、連絡先の把握や再雇用情報の提供を行います。

正規職員及び教育委員会指導主事

所属	特別職	総務課	企画課	町民課	福祉課	保育所	農林課	建設課	会計室	議 会 事務局	教 育 委員会	学 校 調 理	合 計
①男性	3	9	6	5	4	3	13	7	2	1	4	3	60
②女性	0	9	2	11	6	11	0	1	1	1	4	2	48
合計	3	18	8	16	10	14	13	8	3	2	8	5	108
②/③	0%	50.0%	25.0%	68.8%	60.0%	78.6%	18.2%	12.5%	33.3%	50.0%	50.0%	40.0%	44.4%

計画期間における一般職の女性採用割合40%以上を目指します。

(2) 女性の管理職員を増やす取り組みと目標

令和6年4月における管理職及びの各役職段階の女性割合は以下のとおりです。

管理職の女性割合(単位:人 令和6年4月1日現在)

男性	11
女性	1
全体	12
女性割合	8.3%

各役職段階の女性割合(単位:人 平成6年4月1日現在)

	技師	主事	技術主査	主査	主幹	係長	合計
男性	3	13	3	13	2	12	46
女性	1	5	5	20	3	12	46
全体	4	18	8	33	5	24	92
女性割合	25.00%	27.78%	62.50%	60.61%	60.00%	50.00%	50.00%

近年の多様化する住民ニーズに対応していくには、政策の立案、決定において女性の視点を反映することは重要です。女性職員の積極的な登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともにその能力を十分に発揮できるよう適材適所の人事配置に努め、女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるように配慮します。

女性職員の役職級の割合を増やすため、係長の女性割合 40%以上を目指します。

(3) 男女の継続勤務年数における女性職員の割合について

令和6年4月における継続勤務年数との男女の割合は以下のとおりです。

継続勤務年数（令和6年4月1日現在）

年数	1年未満	1～2	2～3	3～5	5～7	7～10	10～15	15～20	20～25	25～30	30～35	35年以上	合 計
①男性	71.4 %	25.0 %	75.0 %	0.00 %	100.0 %	62.5 %	55.6 %	36.4 %	46.7 %	36.4 %	54.5 %	90.0 %	
②女性	28.6 %	75.0 %	25.0 %	100.0 %	0.00 %	37.5 %	44.4 %	63.6 %	53.3 %	63.6 %	45.5 %	10.0 %	
人数	7	4	4	3	2	16	9	11	15	11	11	10	103

本町においては、各勤務年数において女性の割合は、均質性がとれてはおりませんが、これは、採用時の職員の年齢等や庁舎内女性職員の早期の退職等が影響しています。また、保育所、学校調理、病院の女性の割合が高いことも大きな要因と思われます。

今後も、適正な女性職員採用の推進を図り、男女の勤務年数の差が均等に推移するよう努めます。

(4) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組み

ア 男性職員の家庭生活参加への推進について

家事や育児、家族の介護等の家庭責任の多くを女性が担っているのが現状であり、男性職員の家事や育児への積極的な参加は、女性職員の活躍推進のためにも不可欠です。

さらに、男性が家事や育児等の経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられます。

そのためにも、男性職員の家庭生活への積極的な参加促進を周知するとともに、全職員に対しても意識啓発の取り組みを進めていきます。

男性の育児休業取得について、2025年までに一週間以上の取得率85%、2030年までに2週間以上の取得率85%を目標とし、取得率の向上に努めます。

イ 所属長等の職場風土の醸成について

子育て中の職員に対し、補助的な仕事ばかり与えたりなどの「過剰な配慮」は子育て中の職員の意欲をそぎ、キャリア形成を阻害します。固定的な考えに捉われることなく、職員の状況、意欲、能力に応じた適切な配慮や支援をすることが所属長等に求められます。

(5) 働き方の改革について

長時間労働を前提とした働き方は、男女ともに家事・育児等の参画を困難にするものであり、結果として、女性が活躍する上での障壁となっています。そのため、男性の働き方の見直しを含めた長時間労働の是正等の働き方改革が女性の活躍推進に必要不可欠です。

【人事管理課】

職場や雇用管理区分ことに実態把握するよう、労働時間の把握・課題分析を行います。

(6) 資料

【資料1】 女性職員の採用割合(令和3年4月～令和6年4月)

年 度	一般職	保育士	病院関係	全体	全体比率
R3	2人	0人	2人	4人	100%
R4	4人	0人	4人	8人	37.5%
R5	2人	2人	0人	4人	75.0%
R6	6人	1人	0人	7人	28.6%

【資料2】 職員採用試験受験者の女性割合(令和3年度～令和6年度)

年 度	一般職	保育士	病院関係	全体受験者	全体比率
R3	7人	0人	5人	12人	25.0%
R4	6人	3人	0人	9人	55.5%
R5	6人	1人	0人	7人	28.6%
R6	11人	0人	0人	7人	36.4%

【資料3】 職員の女性割合(令和3年度～令和6年度)

年 度	職種	全職員数	男性	女性	女性割合
R3	一般職	80人	49人	31人	38.8%
R4		82人	50人	32人	39.0%
R5		80人	50人	30人	40.7%
R6		86人	51人	35人	37.5%
R3	保育士	11人	2人	9人	81.8%
R4		11人	2人	9人	81.8%
R5		12人	2人	10人	81.8%
R6		11人	3人	8人	72.7%
R3	病院関係	31人	12人	19人	61.3%
R4		32人	13人	19人	59.4%
R5		32人	12人	20人	62.5%
R6		—	—	—	—

R3	給食調理員	9人	3人	6人	66.7%
R4		9人	3人	6人	66.7%
R5		8人	3人	5人	62.5%
R6		8人	3人	5人	62.5%

【資料4】男女別の育児休業取得率(令和3年度～令和6年度)

年 度	職種	該当者 (男性)	男性	男性 取得率	該当者 (女性)	女性	女性 取得率
R3	一般職	2人	0人	0%	1人	1人	100%
R4		1人	0人	0%	3人	3人	100%
R5		2人	0人	0%	1人	1人	100%
R6		0人	0人	0%	2人	2人	100%
R3	保育士	0人	0人	0%	0人	0人	100%
R4		0人	0人	0%	0人	0人	0%
R5		0人	0人	0%	0人	0人	0%
R6		0人	0人	0%	0人	0人	0%
R3	病院関係	0人	0人	0%	1人	1人	100%
R4		0人	0人	0%	0人	0人	0%
R5		0人	0人	0%	0人	0人	0%
R6		0人	0人	0%	0人	0人	0%

【資料5】男性職員の配偶者出産休暇等取得率(令和3年度～令和6年度)

年 度	職種	該当者	取得者	取得率	取得時間
R3	一般職	2人	2人	100%	15.5h
R4		0人	0人	0%	0h
R5		2人	2人	100%	23.25h
R6		0人	0人	0%	0h
R3	保育士	0人	0人	0%	0h
R4		0人	0人	0%	0h
R5		0人	0人	0%	0h
R6		0人	0人	0%	0h
R3	病院関係	0人	0人	0%	0h
R4		1人	1人	0%	15.5h
R5		0人	0人	0%	0h
R6		0人	0人	0%	0h

【資料6】職員の超過勤務状況(令和3年度～令和6年度)

職員の1月当たりの平均時間外勤務時間

年 度	一般職	保育士	病院関係	給食調理員	全体平均
R3	3. 9h	2. 0h	2. 8h	0. 1h	3. 1h
R4	9. 4h	2. 0h	2. 7h	0. 4h	6. 9h
R5	5. 2h	0. 4h	2. 1h	0. 4h	3. 9h
R6	4. 1h	1. 4h	—	0. 1h	3. 5h

【資料7】年次有給休暇取得率・平均取得日数(令和3年1月1日～令和6年12月31日)

	平均取得日数
R3	9. 8日
R4	11. 0日
R5	11. 1日
R6	12. 4日

【資料8】管理職及び係長(グループ長)の女性の割合(令和3年度～令和6年度)

年 度		人数	男性	女性	女性割合
R3	管理職 (院長・副院長 を除く)	11人	10人	1人	9.1%
R4		11人	10人	1人	9.1%
R5		11人	10人	1人	9.1%
R6		12人	11人	1人	8.3%
R3	グループ長 (R6 係長)	22人	13人	9人	40. 9%
R4		22人	13人	9人	40. 9%
R5		23人	13人	10人	43. 5%
R6		24人	12人	12人	50. 0%

VI おわり

この計画を実施することによって、子育てや介護に大きな支障がでることのないように、各職場の現状を十分に把握します。職員全体で協力し定時退庁を心掛け、家庭生活への参加を増やすと共に余暇の充実を図り、職員ひとり一人が豊かな生活を過ごすことができることはもとより、働きやすい職場であり、安心して働き続けることができる職場環境の構築を目指していきます。

また、地域社会においても、時代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境をつくることに今まで以上に貢献できるようになることを期待し、あわせて女性職員が職場でよりよく活躍できる職場環境の構築を目指していきます。