

# 甘楽町特定事業主行動計画

次世代育成支援の推進  
女性の職業生活における活躍の推進

令和3年4月

甘 楽 町  
甘 楽 町 議 会  
甘 楽 町 教 育 委 員 会

## 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	計画の基本目標	2
III	計画の具体的内容	
1	子育てに関する制度周知・啓発の推進	
	(1) 妊娠中及び出産後における配慮	2
	(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得の推進	2
	(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等について	2
2	職場の意識改革と子育てしながら働きやすい職場環境づくり	
	(1) 職場の意識改革	3
	(2) 子育てしながら働きやすい職場環境づくり	3
3	時間外勤務の縮減	3
4	休暇の取得促進	
	(1) 年次休暇取得の推進	3
	(2) 連続休暇の取得の推進	4
	(3) 子の看護のための特別休暇の取得の推進	4
IV	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	4
2	子ども・子育てに関する地域貢献活動	4
V	その他の女性の活躍推進に向けた取り組みに関する事項	
1	女性職員の活躍に関する状況の把握と課題	
	(1) 女性の管理職員を増やす取り組みと目標	5
	(2) 各役職段階に占める女性職員の割合	6
	(3) 女性採用の拡大と目標	6
	(4) 男女の継続勤務年数の差異	6
2	女性職員の活躍に関する状況の把握と課題	
	(1) 子育てを行う職員の人事配慮について	6
	(2) 男性職員の家庭生活参加への推進について	7
3	働き方の改革について	
	時間外勤務の縮減について	7

# I 総論

## 1 目的

次の世代を担う子供たちが健やかに生まれ、安心して育てることが出来る社会の形成を目的とした、「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月に制定され、この法の趣旨に沿って本町では、第1次「甘楽町特定事業主行動計画」を平成17年3月に、第2次計画を平成22年4月に策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した育成支援対策を計画的かつ着実に推進し、様々な支援対策を実践してきました。

また、平成27年9月、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が施行され、女性の活躍推進の取り組みを着実に前進させるため、問題点を把握し、改善に向けて目標を達成できるよう特定事業主行動計画を定めることが義務付けられました。

次世代育成支援の推進及び女性の職業生活における活躍の推進は非常に重要で密接な関係であり、分割して行動計画を策定することは、法の趣旨にそぐわないことから、次世代育成支援に関する行動計画と女性活躍推進法に関する行動計画を一緒に策定することで、より良い職場環境の整備と職員が働きやすい職場づくりを目指すこととしました。

このことにより、平成28年4月に特定事業主行動計画、次世代育成支援に関する行動計画及び女性活躍推進法に関する行動計画を一体とした行動計画を策定し、次代の社会を担う子どもたちを育成する必要性を強く認識するとともに、それぞれの職場で協調して、仕事と子育ての両立支援に取り組んできました。

この行動計画の前期計画期間が、令和3年3月で終了することから、これまでの取り組み状況と成果等を検証するとともに、より一層の計画推進を図るため後期行動計画を策定するものとします。

## 2 計画期間

この行動計画は、令和3年4月から令和8年3月までの5年間とします。

## 3 計画の推進体制

本町では、組織全体で継続的に次世代の社会を担う子どもの健やかな育成及び女性職員の活躍を推進するため、特定事業主行動計画策定推進委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの実施状況・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ます。

行動計画の実施にあたっては、各職場内において、職員一人ひとりが計画の内容を自らのこととして捉え、日頃から円滑なコミュニケーションを図りながら、子育て中の職員もこれをサポートする周囲の職員もお互いに支え合う関係にあるという意識を醸成し、具体的な取り組みを進めます。

## Ⅱ 計画の基本目標

前期計画の内容を集約し次の4項目を基本目標とします。

- 子育てに関する制度周知・啓発の推進
- 職場の意識改革と子育てしながら働きやすい職場環境づくり
- 時間外勤務の縮減
- 年次有給休暇の取得促進

## Ⅲ 計画の具体的内容

### 1 子育てに関する制度周知・啓発の推進

#### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 人事担当課は、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、今後も周知徹底を図ります。
  - ・ 出産休暇
  - ・ 育児休暇
  - ・ 育児短時間勤務
  - ・ 部分休業
  - ・ 出産手当金
  - ・ 育児休業手当金

#### (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得の推進

- ① 子育ての始まりの時期に家族の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するため、すべての男性職員が取得できる配偶者出産休暇、妻の産前産後の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知するとともに、年次休暇と合わせた連続休暇の取得促進を図ります。
- ② 父親となる職員が休暇を取得しやすい環境を作るため、休業期間中の経済的な支援について周知し、職場において必要に応じた臨時の応援体制を検討するよう努めます。

#### (3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等について

- ① 女性職員の育児休業取得率100%、男性職員の育児休業等（育児休業、育児短時間勤務、部分休業、育児参加のための休暇）のうち一つ以上を取得するものとし、その取得率50%を目指します。
- ② 人事担当課において、職員の相談窓口を開設して子育てに関する支援に応じます。
  - ・ 出産休暇、育児休業に関すること
  - ・ 育児短時間勤務、部分休業に関すること
  - ・ 育児休業中の給与・期末手当の支給に関すること

- ・職務復帰後の給与の取扱いに関すること
- ・職務復帰後の勤務に関すること
- ・男性職員の育児参加のための休暇に関すること
- ・看護休暇に関すること

## 2 職場の意識改革と子育てしながら働きやすい職場環境づくり

### (1) 職場の意識改革

- ① 所属長は、子育てのための休暇利用により職員が後ろめたさを感じることをないように常日頃から職員間のコミュニケーションを積極的に図り、相互に助け合い、業務を遂行する環境を養成するよう努めます。
- ② 職場全体で男性職員の子育て参加を積極的に支援し、同僚職員はこれを理解し、育児休業の取得等を後押しするよう努めます。

### (2) 子育てしながら働きやすい職場環境づくり

- ① 育児休業期間は代替職員の確保に努め、職場の負担を最小限にとどめるよう努めます。
- ② 所属長は、育児休業から復職したときは、子どもの急な体調不良に対応できるよう業務内容をよく検討するとともに、職場全体で支援する環境を整えます。
- ③ 育児休業中の職員に対して、職務に関連する情報の提供や気軽に職場に立ち寄れる雰囲気醸成に努め、円滑な職場復帰を支援します。

## 3 時間外勤務の縮減

- ① 小学校就学始期に達するまでの子供のいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限に関する制度の周知を徹底します。
- ② 緊急を要する不慮の業務の発生の場合を除き、定時退庁は大原則であることを職員全体で再認識し、安易に時間外勤務が行われないよう意識啓発を徹底します。
- ③ 所属長は職員の業務内容を把握し、時間外勤務時間は月間38時間、年間360時間を超過しないように努めます。また、妊娠中の職員や育児期間中の職員に配慮して時間外勤務時間の縮減に努めます。
- ④ 人事担当課は、時間外勤務の状況及び時間外勤務の多い職員を把握し、所属長に報告します。
- ⑤ 特定職員に時間外勤務が多い場合は、所属長を中心に業務内容の分担について見直しを行うなどの対策を講じます。

## 4 休暇の取得促進

### (1) 年次休暇取得の推進

- ① 公務能率の維持向上のためには、職員が心身共に健康であることが前提条件であり、労働から解放され、心身の疲労回復を図るよう年次

有給休暇の積極的利用を促進します。

- ② 管理職員は、職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を徹底させるとともに、最低でも年間5日は取得するよう努めます。
- ③ 人事担当課は、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、特に取得率の低い職員を中心に年次有給休暇の取得を奨励します。

#### (2) 連続休暇の取得の推進

- ① 年次有給休暇を土曜、日曜と併せた連続休暇の取得を促します。
- ② 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得推進を図ります。

#### (3) 子の看護のための特別休暇の取得の推進

子の看護のための特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員全てが取得できる環境づくりを進めます。

### IV 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

子どもを連れて人が安心して気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等、ソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。

#### 2 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- (1) 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。
- (2) 子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、子どもが参加する地域の行事・活動に町有施設等を提供することや、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に取り組みます。
- (3) 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、公務に関し自動車の運転を行う者に対する交通安全教育等の交通安全に必要な措置を実施します。

V その他の女性の活躍推進に向けた取り組みに関する事項

1 女性職員の活躍に関する状況の把握と課題

【在職者に占める女性職員に関する比率（平成27年4月1日）】

区 分	男性	女性	合計	女性比率
課長	11	0	11	0.0%
補佐	21	2	23	8.7%
係長	4	6	10	60.0%
主査	4	6	10	60.0%
小計（管理職）	40	14	54	25.9%
主任	13	22	35	62.9%
主事・主事補	16	8	24	33.3%
技能労務士	3	0	3	0.0%
小計（管理職以外）	32	30	62	48.4%
職員合計	72	44	116	37.9%

【在職者に占める女性職員に関する比率（令和2年4月1日）】

区 分	男性	女性	合計	女性比率
課長	10	1	11	9.1%
補佐	12	0	12	0.0%
係長	8	11	19	57.9%
主査	0	7	7	100.0%
小計（管理職）	30	19	49	38.8%
主任	8	12	20	60.0%
主事・主事補	26	16	42	38.1%
技能労務士	3	0	3	0.0%
小計（管理職以外）	37	28	65	43.1%
職員合計	67	47	114	41.2%

(1) 女性の管理職員を増やす取り組みと目標

平成27年度と比較すると、女性管理職員の割合は12.9%上昇し38.8%でした。職員数に占める女性職員の割合と比較した場合よりもやや低い比率となっています。多様化する住民の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あり、今後も比率を増やすよう努めます。

次の管理職員となるべき年代である主任職で女性職員の比率が高いため、今後女性の管理職員の比率が上がると思われますが、今後も女性職員の積極的な登用により、女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるよう配慮します。

## (2) 各役職段階に占める女性職員の割合

職員全体に占める女性職員の割合は41.2%であり、各役職段階における女性職員の割合は、係長、主査、主任といった中堅層世代で高い数値となっています。

また、女性の課長は1名であり、補佐は0名と少ないため、今後は登用に努めます。

## (3) 女性採用の拡大と目標

### 【過去5年間の新規採用者の状況】

区分	H28	H29	H30	R1	R2	左記合計	比率
男性	3	3	2	3	3	14	51.9%
女性	2	3	3	3	2	13	48.1%
合計	5	6	5	6	5	27	100.0%

過去5年間の職員採用状況は男性14名に対し女性13名と約5割となっており、5年前と比較すると23.1%上昇しています。今後も法の趣旨にのっとり、意欲と能力のある人物本位の選考により有為な女性の採用に努めるとともに、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。

## (4) 男女の継続勤務年数の差異

### 【令和2年4月における継続勤務年数の差異】

区分	R2	H27
男性平均	16年9カ月	21年3カ月
女性平均	17年10カ月	21年11カ月

平均で見た場合、男性職員と比較し、女性職員の継続勤務年数が1年ほど長い状況です。近年は男性の退職者の比率がやや高く、新規採用の比率は同数に近いため、5年前と比較し、継続勤務年数男女平均の差はやや増加となっています。

これらにより、女性継続勤務年数は高い水準を維持しているといえます。

## 2 女性職員の活躍に関する状況の把握と課題

### (1) 子育てを行う職員の人事配慮について

子育てを行う職員には、本人の意向を確認し、できる限り家庭生活に支障のないよう人事異動等の配慮を行います。



## (2) 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、男性の家事や育児等への積極的参加は、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を経験することは、マネジメント能力の向上や多様な価値観の醸成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。

## 3 働き方の改革について

### 時間外勤務の縮減について

(単位 時間：人)

区 分		H29	H30	R1
年間総時間 外勤務時間	男性職員	6,920	5,434	5,141
	女性職員	3,916	2,936	3,417
	合計	10,836	8,370	8,558
対象職員数	男性	38	37	34
	女性	28	26	27
	合計	66	63	61
時間外勤務 時間 (月平均)	男性職員	15.2	12.2	12.6
	女性職員	11.7	9.4	10.5
	合計	13.7	11.1	11.7

時間外勤務を前提とした働き方は、女性職員が家事・育児等の家庭生活を営みつつ、職場で評価され活躍することを困難にするものであり、家庭か仕事の二者択一を迫る原因となりうることもあります。

当町の平均的な時間外勤務時間は、イベントや新たな事業に対する対処などで増加する年度もあり、やや多い水準といえます。

また、個人で見た場合、特定の職員に負担がかかっている状況も見受けられますので、所属長を中心に業務内容の見直しなど積極的に行い、職員全体が「長時間労働」から短時間で成果をあげる「生産性の高い働き方」へと転換し、「真のワーク・ライフ・バランス」を実現することを目指します。

- ◎ この取り組みにより、令和7年度までに突発的なイベント等に係る時間外勤務を除き、月平均の時間外勤務時間を8時間以下、女性職員については4時間以下を目指します。