

下仁田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

下 仁 田 町
下 仁 田 町 議 会
下 仁 田 町 農 業 委 員 会
下 仁 田 町 選 挙 管 理 委 員 会
下 仁 田 町 代 表 監 査 委 員
下 仁 田 町 教 育 委 員 会
甘 楽 西 部 環 境 衛 生 施 設 組 合

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	1
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
	(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	2
	(2) 子育てしながら働きやすい職場環境づくり	2
3	時間外勤務の縮減	
	(1) 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	3
	(3) 子の看護のための特別休暇の取得の推進	3
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	3
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	4
	(2) 各役職段階に占める女性職員の割合	5
	(3) 女性採用の拡大と目標	5
	(4) 男女の継続勤務年数の差異	5
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	6
3	働き方の改革について	
	(1) 時間外勤務の縮減について	6

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」（平成15年法律第120号）の趣旨に沿って本町では、「下仁田町特定事業主行動計画」を平成17年4月より策定し、さまざま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、平成28年4月に現行の（次世代育成支援）の推進法による行動計画と（女性活躍推進法）に基づく行動計画を一体的にした「下仁田町特定事業主行動計画」を策定、法に基づく情報の公表等行ってきました。

両法改正に伴い、より実行性のある計画を策定し、「ライフワークバランス」の確立により職員が今まで以上に働きやすい環境を目指すものです。

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。

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

- ・子の看護休暇
- ・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つくるため、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的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 女性の育児休業取得率100%、男性の育児休業取得率20%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に関すること
 - ・職務復帰後の勤務に関すること

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無いよう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) 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、特に妊娠中の職員や育児期間中の職員に配慮して時間外労働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、心身の疲労回復をはか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よう努めます。
- ③ 人事担当課は、管理職員及び職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、取得率の低い職員には、ヒアリングを行い計画的に休暇が取得できるよう職場環境の改善に努めます。

(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

- ① 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

- (1) 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、乳幼児と一

緒に利用できるトイレやベビーベットの設置等を適切に行うと共に、適切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組の推進も行います。

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。

(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（令和2年4月1日）】

区 分	男性	女性	合計	女性比率
課長	9	2	11	18.2%
補佐	12	5	17	29.4%
小計(管理職)	21	7	28	25.0%
係長	19	4	23	17.4%
係長代理	4	7	11	63.6%
主幹	12	11	23	47.8%
主任	8	5	13	38.5%
主事	5	5	10	50.0%
技能労務士	3	0	3	00.0%
小計（管理職以外）	61	26	87	38.6%
職員合計	72	39	111	35.1%

(1) 女性の管理職員を増やす取り組みと目標

① 女性管理職員の割合は25%であり、職員数に占める女性職員の割合は35.1%と比較した場合よりも10ポイント低い比率となっています。次の管理職員となるべき年代である係長・係長代理職での、女性職員の比率は30%を超えており、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、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な事ですので、女性管理職の比率を職員全体に占める女性職員の比率を目標に増やすよう努めます。

(2) 各役職段階に占める女性職員の割合

- ① 職員全体に占める女性職員の割合は35%ほどであり、各役職段階における女性職員の割合は、係長代理、主幹、主任、主事といった世代では50%近い数値となっています。また、女性の課長も2名おり、今後も引き続き登用を行います。

(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	H31	R2	左記数	比率
男性	3	2	3	0	2	10	62.5%
女性	1	1	0	3	1	6	37.5%
合計	4	3	3	3	3	16	100.0%

- ① 過去5年間の職員採用状況は男性10名に対し女性6名となっています。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と各役職段階に占める女性職員の割合

【平成27年4月における継続勤務年数の差異】

区分	H27	H17	(H17数値は、H27現在在職している職員のみで集計した数値)
男性平均	21年 5カ月	15年 9カ月	
女性平均	18年 10カ月	15年 11カ月	

【令和2年4月における継続勤務年数の差異】

区分	R2	H27	(H27数値は、R2現在在職している職員のみで集計した数値)
男性平均	19年 11カ月	21年 5カ月	
女性平均	14年 10カ月	18年 10カ月	

- ① 平均で見た場合、男性職員に比較し、女性職員の継続勤務年数は5年程少ないですが、これは、女性職員採用の比率が増えたことに伴い、平均勤務年数が割合として下がっているためであります。法の趣旨から考えても好ましい状況であると思われませんが、採用された女性が長く勤められるよう、環境整備に努めます。

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

① 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

① 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

(1) 時間外勤務の縮減について

(単位 時間：人)

区 分		H 27	H 28	H 29	H 30	R1
年間総時間外勤務時間	男性職員	8,245	7,119	6,393	6,091	8,377
	女性職員	3,471	2,160	2,111	2,444	3,021
	合計	11,716	9,279	8,504	8,535	11,398
対象職員数	男性	62	55	60	60	59
	女性	28	27	30	30	31
時間外勤務時間 (月平均)	男性職員	11.1	10.8	8.9	8.5	11.8
	女性職員	10.3	6.7	5.9	6.8	8.1
	合計	10.9	9.4	7.9	7.9	10.6

① 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、年々減少傾向にあります。令和元年については、突発的な台風災害による時間外があり、それを除く水準は、男性7.0時間、女性6.7時間と目標に向かって徐々にではありますが、削減に向けて成果が見られつつあります。

しかし、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」へと働き方を転換し、「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5時間以下、女性職員については4時間以下を目指します。