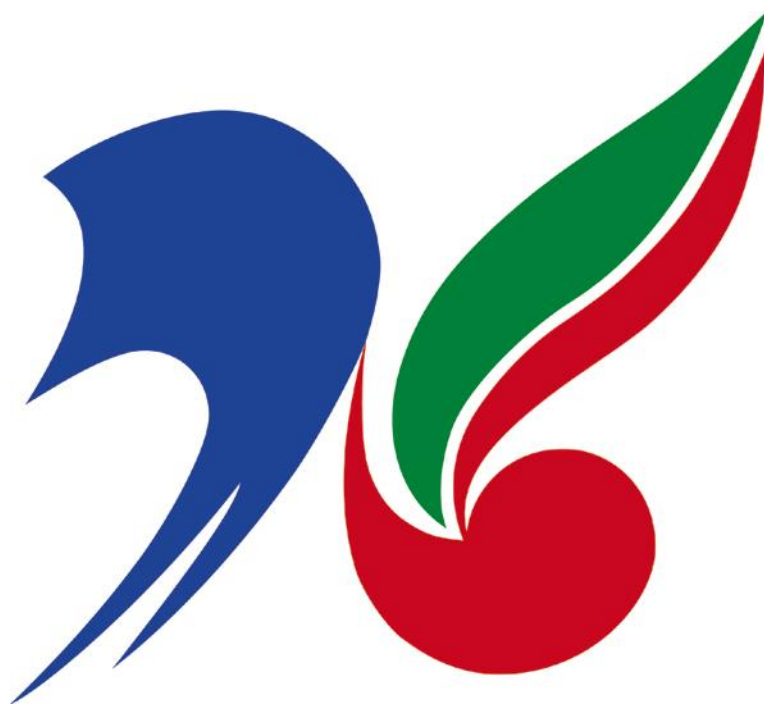


特定事業主行動計画

(令和3年度～令和7年度)



南部町長 南部町議会議長 南部町教育委員会

南部町選挙管理委員会 南部町代表監査委員

南部町公平委員会委員会 南部町農業委員会

南部町固定資産評価審査委員会

～ 目 次 ～

| | |
|-----------------------------|------------|
| はじめに | ・・・・・・・・ 1 |
| 1 計画期間 | ・・・・・・・・ 2 |
| 2 計画推進の体制 | ・・・・・・・・ 2 |
| 3 行動計画の内容 | ・・・・・・・・ 3 |
| 4 育児休業等、 子育てがしやすい環境の実現 | ・・・・・・・・ 3 |
| 5 妊娠中及び出産後における配慮 | ・・・・・・・・ 3 |
| 6 男性職員による 積極的な制度の活用 | ・・・・・・・・ 4 |
| 7 時間外勤務の縮減 | ・・・・・・・・ 5 |
| 8 休暇の取得推進 | ・・・・・・・・ 6 |
| 9 女性職員の活躍推進に向けた 取り組みについて | ・・・・・・・・ 6 |
| 今後の取り組み | ・・・・・・・・ 9 |

はじめに

急速な少子化の進行や、社会情勢・家庭・地域等を取り巻く環境が変化していくなかで、現代が次世代育成に向けた対策に取り組み、国、地方公共団体及び企業等が一体となって対策を進め、次の世代を担う子どもたちが元気に生まれ、育て・健やかに成長できる環境整備を図るため、平成 17 年度から平成 26 年度までの 10 年間の時限立法として平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。この法律は、事業主として国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置づけ一事業主の立場から、職員が仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の整備等を盛り込んだ「特定事業主行動計画」を策定するよう求め、本町は平成 17 年 3 月に「南部町特定事業主行動計画」を策定し、様々な対策に取り組んできました。

しかし、少子化に歯止めが効かず、より一層の取組の推進が必要となり、時限立法であった「次世代育成支援対策推進法」の改正が行われ、平成 37 年 3 月 31 日まで 10 年間延長されました。

また、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 15 条に基づき、地方公共団体においてもこの推進に関する施策について計画策定をすることとなりました。

厳しい財政環境の下、少数精鋭組織で、多様化・複雑化する行政課題に対応していくためには、公務能率の向上が必要であり、職員が働きやすい職場環境を整備することが不可欠となります。こうしたことから、南部町が策定する特定事業主行動計画においても、次世代育成支援対策推進法並びに女性の職業生活における活躍推進に関する法律に基づきながら、出産・育児・仕事・介護の支援等、全職員が自分のライフステージに合わせて調和のとれた職場環境づくりを目指します。

この計画は、次世代育成支援対策推進法と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。）に基づき、

南部町長 南部町議会議長 南部町教育委員会

南部町選挙管理委員会 南部町代表監査委員

南部町公平委員会委員会 南部町農業委員会

南部町固定資産評価審査委員会

が策定する計画です。

1. 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から令和8年3月31日までの10年間とし、平成28年度から令和2年度までの5年間で前期計画と位置づけ、前期計画の進捗の検証等を行い、令和3年度から令和7年度までの後期計画を策定するものです。

2. 計画推進の体制

特定事業主行動計画に基づく措置の実施について、子育てを行う職員を含めたすべての職員の理解を得ながら取り組んでいくものとします。

また、行動計画の実施状況は年度毎に点検を行います。その際行動計画の内容を変更すべき著しい社会経済情勢等の変化があった場合には、見直し時期の到来を待つことなく、計画を見直します。そのため、最低年1回管理職会議などの場において、それぞれの職場における行動計画の実施状況や職員のニーズを踏まえて問題点を点検します。また、職員に対しては、研修、庁内グループウェアなどを活用して情報提供を図ります。

3. 行動計画の内容

働きやすい職場環境づくりを基本理念に育児休業、母性保護、休暇、勤務時間、超過勤務の抑制や、共済組合による出産費用給付等の経済的支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度について内容、活用方法等を職員にグループウェアを使い周知、最新情報の提供、理解をしてもらい啓発を行う。

(実施時期：平成28年度から引き続き)

4. 育児休業等、子育てがしやすい環境の実現

仕事と家庭の両立を支援するため、男女とも育児休業・休暇を申請・取得しやすい環境、多様な働き方の実現に向けて以下のような具体的な取り組みを進めます。

5. 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、次の取り組みを行い職員全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

① 業務分担の見直し

母親となることがわかった職員は、母性保護、人事管理のため所属長や周りの職員に申し出ることとし、職員が妊娠を申し出た場合、所属長は職場内の仕事の分担等の見直しを行い、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、特定の職員に負担のかかることのないよう、必要に応じて臨時的任用職員等の代替職員を採用し、妊娠中や出産後の職員への配慮を行います。

② 育児休業等取得の推進

育児休業等の取得の推進のため、所属長は、母親や父親になる職員の育児休業等の予定を事前に把握し、育児休業等を予定していない職員には取得を促し、周りの職員が育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりに努めるものとします。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対し、職場から担当業務や所属の業務に関連した情報の提供や職場復帰支援のための各種研修や講座への参加を促すなど、長期間にわたり職場を離れた場合も、職場環境の変化や自身が担当する業務に対して不安感を抱くことなく円滑に職場復帰できるよう環境を整えます。

※このような取り組みを通じて、育児休業取得率を

男性職員 0% (設定目標率5%)

新規取得対象職員数2名 うち取得者0名 (令和2年度)

育児休業等取得の推進を図ります。

女性職員 100% (設定目標率100%)

新規取得対象職員数2名 うち取得者2名 (令和2年度)

現状維持に努めます。

6. 男性職員による積極的な制度の活用

妻の就労の有無にかかわらず、男性職員の育児参加を推進するため次の取組を行い制度の積極的な活用を推進します。

① 妻の出産のための休暇を取得しやすい環境づくり

妻が出産する場合の特別休暇の積極的な取得の推進を図るため所属長は、父親となる職員に取得を促すとともに、取得しやすい環境づくりに努めます。

② 育児休業等を取得しやすい環境づくり

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、全ての男性が出産後の配偶者を支援するため、所属長は男性職員に取得できる配偶者出産休暇、育児休業等の周知、意識改善、推進を図り、周りの職員で出産時の連続休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

7. 時間外勤務の縮減

時間外勤務はワーク・ライフ・バランスの実現を困難にするものであり、子育て中の職員にとって大きな障壁となります。男性の家事・育児時間短いことも踏まえ、女性が出産・育児を通じて、いきいきと働き続けることのできる環境を整備し、働き方の見直しが必要です。

① 事務の効率化

所属長は、職員の超過勤務状況等を的確に把握した上で、廃止、合理化等の見直しを行い事務の効率化を図り、毎週月曜日をノー残業デイとし各所属長が率先して行い、定時退庁を促し超過勤務の可能な限り縮減に努めます。

また、時間外勤務の多い職場については、ヒアリングを行った上で、注意喚起をします。

8. 休暇の取得推進

休暇取得推進のため、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、管理職員自ら率先して計画的に年次休暇を取得するよう心掛け、特に子育て中の職員は、子どもとのコミュニケーションの確保だけでなく、育児に伴う疲労の回復（リフレッシュ）の観点からも休暇を積極的に取得できる雰囲気、環境づくりに努めます。

① 年次休暇・子どもの看護休暇等の取得の促進

子どもの学校行事等への参加、家族の記念日等における休暇、また、子どもの病気の際には特別休暇や年次有給休暇の活用促進を図ります。

○年次有給休暇平均取得日数

| | | | |
|--------|----------|----------|----------|
| 年 度 | 平成 28 年度 | 平成 29 年度 | 平成 30 年度 |
| 平均取得日数 | 7.3 日 | 7.5 日 | 7.9 日 |
| 年 度 | 令和元年度 | 令和 2 年度 | |
| 平均取得日数 | 8.2 日 | 9.0 日 | |

※年間の年次有給休暇の取得目標日数を 20 日の年次有給休暇のうち、10 日（50%）以上を目指します。

9. 女性職員の活躍推進に向けた取り組みについて

本町では、地方公共団体として女性職員の活躍推進を実施していくために、推進体制の整備を図ります。

(1) 女性職員の登用及び採用

○令和2年度部署別男女職員数 (一般職員数 112人)

単位：人

| 区分 | | | 男性職員 | | 女性職員 | |
|------------|------|------|----------------|-----|-------------------|-------------------|
| 部署 | 職員数計 | 管理職計 | 職員数 (現業職員数) | 管理職 | 職員数 (専門・現業職員数) | 管理職 (専門・現業職員数) |
| 総務課 | 5 | 1 | 5 | 1 | 0 | 0 |
| 交通防災課 | 4 | 1 | 4 | 1 | 0 | 0 |
| 財政課 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 |
| 企画課 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 0 |
| 水道環境課 | 3 | 1 | 3 | 1 | 0 | 0 |
| 議会事務局 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| 税務課 | 7 | 1 | 5 | 1 | 2 | 0 |
| 住民課 | 8 | 1 | 5 | 0 | 3 | 1 |
| 建設課 | 7 | 1 | 6 | 1 | 1 | 0 |
| 出納室 | 1 | 2 | 0 | 2 | 1 | 0 |
| 福祉保健課 | 15 | 2 | 6 | 2 | 9 | 0 |
| 子育て支援課 | 11 | 1 | 4 | 1 | 7 | 0 |
| 産業振興課 | 6 | 1 | 6 | 1 | 0 | 0 |
| 学校教育課 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 0 |
| 生涯学習課 | 7 | 1 | 5 | 1 | 2 | 0 |
| 医療センター | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 0 |
| 環境センター | 0 | 1※ | 0 | 1※ | 0 | 0 |
| アルファセンター | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| デイサービスセンター | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 他機関への派遣 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 合計 | 91 | 21 | 60 | 20 | 31 | 1 |

※兼務のため、合計から除く

○令和2年度管理職登用率

| 管理職数 | 男性管理職数 | 登用率 (%) | 女性管理職数 | 登用率 (%) |
|------|--------|---------|--------|---------|
| 21 | 20 | 95.2% | 1 | 4.8% |

※女性職員の管理職登用率は5%を目指します。

○女性職員採用の占める割合

| 年度 | H28.4.1 | H29.4.1 | H30.4.1 | H31.4.1 | R2.4.1 |
|-----------|---------|---------|---------|---------|--------|
| 採用職員数 (人) | 4 | 3 | 6 | 5 | 6 |
| 女性職員数 (人) | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 |
| 採用率 (%) | 50% | 66.6% | 83.3% | 40% | 33.3% |

※採用試験から採用者に占める女性の割合について、50%程度とするよう努めます。

(2) 人事管理・女性職員の登用推進

女性職員の能力開発や意識向上を図るとともにキャリア形成を意識した人員配置に努め、管理職ポストに女性職員を登用するよう努め、男女間で偏りがないうち配慮します。また、自治研修所機関等と連携し、女性職員の多様な働き方に関するセミナーや研修などの参加を呼びかけ、女性が能力を十分発揮し活躍、経験を積み重ねることが必要であり、子育て中の職員であっても、自己申告やヒアリングなどをもとに、可能な範囲で経験を積み重ねることができるような人事異動、配置に配慮します。

今後の取り組み

急速な少子化の進行は、社会全体に重大な影響を及ぼすものであり、国、地方、企業等が一体となり、今まで以上の対策が必要とされています。

また、女性の社会進出の後押し、女性の職場環境の改善等をし、家庭、仕事等の両立を図れるようにし、女性も発言しやすい環境づくりを目指し、次世代育成支援対策、女性活躍推進に取り組んでいくこととします。

※なお、この南部町特定事業主行動計画は、南部町長と関係任命権者 8 名の連名で作成したため、計画書中の表現にあたっては、任命権者及び所属部局等の固有名詞は使用していません。