

■せたな町特定事業主行動計画■

(令和4年度～令和8年度)

～職員がみんなでつくる子育て環境～

- 次世代育成支援対策推進法
- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

せたな町
せたな町議会
せたな町教育委員会
せたな町選挙管理委員会
せたな町監査委員
せたな町農業委員会

令和4年4月

せたな町

I 総論

1 基本的な考え方

わが国における急速な少子化の進行を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくことを目的として、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代育成法」という。）が成立しました。また、女性がその個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍することを通じて、豊かな活力ある社会の実現を目指して、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。）が成立しました。

せたな町では、次世代育成法に基づき、「第3期せたな町特定事業主行動計画」や女性活躍推進法に基づく「せたな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」を策定し、これまで取り組んできましたが、その趣旨や取り組み内容において、相互に密接な関係があることから、この度、両計画を一体化した、新たなせたな町特定事業主行動計画を策定し、より効果的に実施していきます。

また、本町においては、子ども・子育て支援法第61条に基づき、「せたな町こども・子育て支援事業計画」を策定し、令和2年度から令和6年度までの5年を第2期としており、この計画も踏まえたうえで、引き続き職員が仕事と家庭成果を両立できるよう職場全体で支援し、いきいきと働くことのできる組織を築いていくために、計画期間を新たに令和9年3月31日までとして策定します。

2 目的

次世代育成法及び女性活躍推進法に関する行動計画を一体化し、より良い職場環境の整備と仕事と家庭成果の両立を目指す。

行動計画策定指針における次の8項目を基本的視点とします。

- ① 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点
- ② 職員の仕事と家庭生活の調和の推進という視点
- ③ 機関全体で取り組むという視点
- ④ 機関の実情を踏まえた取組の推進という視点
- ⑤ 取組の効果という視点
- ⑥ 社会全体による支援の視点
- ⑦ 地域における子育ての支援の視点
- ⑧ 女性職員の活躍に向けて取り組むという視点

3 計画期間

令和4年4月1日から令和9年3月31日（令和8年度）までとします。

4 計画の位置づけ

本計画は、ワーク・ライフ・バランスの実現を基本とし、仕事と家庭の両立及び女性の活躍の推進を目的に、次世代育成法第19条第1項及び女性活躍推進法第15条第1項に基づく、当町の特定事業主行動計画として策定するものです。また、せたな町男女共同参画基本計画との整合を図り策定しています。

5 計画の推進体制

本計画は、全ての職場における管理者が適切に職員の状況を把握し、責任をもって計画を実施していきます。

また、次世代育成支援対策及び女性職員の活躍の推進を効果的に取り組むため、「せたな町職員衛生委員会」と連携し、計画の策定・変更及び計画の推進に係る進捗状況の点検等を実施し、今後の対策の実施や計画の見直し等に活用していきます。

II 具体的な内容

これまでの行動計画を踏まえて、引き続き、既存の諸制度の周知と意識の啓発を図ります。

また、今まで以上に職員が仕事と子育ての両立についての理解を深め、仕事と家庭生活の調和した職場づくりを目指すため、行動計画策定指針に掲げられた基本的視点及び子ども・子育て支援事業計画の基本理念を踏まえた見直しを行い、これまでの取り組みを強化していきます。

1 次世代育成支援の取組み

(1) 職場環境の整備及び職員の意識改革について

- ① 超過勤務の是正と業務への取組姿勢の改革について、定員適正化計画に基づき、業務量に応じた適正な人員配置のもと、職員すべてが十分に能力を発揮できるよう超過勤務の在り方を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの生産性を高め、組織の競争力を高めることへも貢献するものであります。

また、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の施行により民間労働法制において時間外労働の上限規制が導入されたこと等

を踏まえた上で、本町においても「せたな町職員の勤務時間、休暇等に関する条例」の一部改正を行っており、職員の意識改革、職場における仕事の抜本的な改革を推進します。

- ② 各種勤務制度の活用について、育児部分休業や育児短時間勤務、早出遅出勤務等の制度に関する周知と積極的な活用により、育児や介護などで時間的な制約の職員が、十分な能力を発揮できるような体制づくりに努める。

また、課長職においては、事務分担の見直しや業務改善などの職場環境の整備に努めるとともに、日頃から職員とのコミュニケーションを図り、職員個々の勤務状況の把握や相談しやすい環境づくりに努めます。

(2) 各種休暇・休業制度の周知及び取得促進について

- ① 出産・育児、介護等に関する休暇・休業制度について、定期的に職員への周知し、取得しやすい職場環境の整備を図り、取得促進に努めます。
- ② 課長職は、部下職員の年次休暇を把握し、計画的な取得を指導するとともに、職員が安心して年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互支援ができる体制を整備し、年次休暇の取得促進に努めます。

2 職員の勤務環境に関すること

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母性保護及び健康管理に適切に対処するため、妊娠中及び出産後の職員を対象とする特別休暇や育児休業制度などの各種支援制度や出産費用、休業の給付等の経済的支援措置について周知を図ります。
- ② 妊娠中の女性職員が健康診査を受けるため必要な時間について配慮するとともに、健診の際に医師などの指導を受けた場合には、勤務の軽減など必要な措置を講じます。また、産後（出産後1年以内）の健康診査等についても必要な時間が確保できるよう努めます。
- ③ 職員の勤務時間、休暇等に関する条例及び規則で定められた深夜勤務及び時間外勤務の制限、保育（授乳等）時間などについて、制度の適切な利用を促進します。
- ④ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。
- ⑤ 庁舎や公共施設等の禁煙を進め、受動喫煙の防止に努めます。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の推進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子育ての喜びを実感するとともに、配偶者の出産を支援するため、父親となる職員の積極的な休暇の取得を促進します。

- ① 子どもが生まれて父親となる職員に対して、配偶者出産休暇（2日間）、育児参加のための休暇（5日間）の制度周知や当該休暇に併せて連続した休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
- 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、職場において必要に応じた業務の応援体制を作っていきます。

（3）育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 職員が育児休業を取得しやすいように、休業制度について周知を図ります。
- ② 産前8週間、産後8週間の休業について、本人から申し出があった際は取得できるよう配慮します。
- ③ 男性職員も育児休業等を取得できるので、男性の育児休業等の促進について周知を図ります。
- ④ 職場内で育児休業や看護休暇等が円滑に取得できるよう、職場の意識改革を図り、課内において業務分担の見直しを行うなど、育児休業等が取得しやすい雰囲気醸成します。
- ⑤ 育児休業中は、職場の情報が途絶えてしまうので、育児休業を取得している職員がスムーズに職場復帰できるよう、休業中の職員に職場や業務の状況について定期的な情報提供を行います。

また、職場復帰した職員は、業務に慣れるまでの時間がかかることや、子どもの急な発熱などへの対応など、仕事と子育ての両立のための大切な時期であることから、職場全体でサポートしていくような雰囲気醸成します。

（4）超過勤務の縮減

- ① 妊娠中の女性職員の時間外労働、休日労働については本人の健康状況に配慮しながら行うとともに、深夜労働に及ぶような超過勤務は行わないよう所属長の理解を求めます。
- ② 小学校就学始期に達するまでの子どもを育てる職員に対しては、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び超過勤務を行わせないよう配慮し、子育てをしている職員だけでなく周囲の職員も含め、職場全体で超過勤務縮減に向けた取組みを進めます。
- ③ 家庭における子どもとのふれあいを大切にする観点から、ノー残業デーの取組みをより一層進めます。
- ④ 管理職員は、率先して定時退庁するとともに、職員が安易な超過勤務を行われないよう意識啓発と退庁しやすい環境づくりに努めます。
- ⑤ 超過勤務の多い課所、定時退庁ができない職員が多い課所の管理職員からヒアリングを行い、勤務状況の適確な把握をして、職員の健康管理を配慮した注意喚起を行います。

- ⑥ 超過勤務縮減を管理者のコスト意識や事務効率化に向けた取組みの一つとしてとらえ、マネジメント能力などの観点から人事評価を活用します。

(5) 休暇の取得の促進

- ① 年次休暇の取得促進のため、各職場において、業務計画や休暇取得計画の策定、職場内における応援体制の確立、管理職員自ら率先した年次休暇の取得など、職員が年次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取得状況を確認し、取得日数の少ない職員には年次休暇の取得を促します。
- ② 子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等の計画的な年次休暇の取得、夏季休暇などと組み合わせた連続休暇の取得促進を図ります。
- ③ 子どもの看護を行うため等の特別休暇（年間5日間以内）について、取得を希望する職員が円滑に取得できる環境を整備します。
- ④ 職員が安心して年次休暇を取得できるよう、計画的かつ積極的な取得促進と休暇が取得しやすい雰囲気醸成に努めます。

(6) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や課長職等に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

(7) 人事評価への反映

仕事と家庭の調和の推進に資するような効果的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

3 その他の次世代育成支援対策に関する事項

- ① 子ども・子育てに関する地域貢献活動
地域社会の中で、子ども達の豊かな人間性を育むため、せたな町子ども・子育て支援事業計画の基本目標に基づき、子どもがのびのびと元気に安心して育てられる町づくりを目指すとともに、安全な環境で安心して遊びや体験活動を支援できる体制づくりや防犯・少年非行防止活動等への積極的に参加しやすい職場環境づくりに努めます。
また、子どもが参加する地域活動に敷地や施設を提供し、子育ての応援をします。
- ② 子育てバリアフリー
子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、職員一人ひとりが親切な対応を心がけ、ソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

また、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等の整備に努めます。

③ 交通安全運動

子どもを交通事故から守るため、交通法規の遵守はもとより、公用・私用の別を問わず交通安全の徹底を図るよう、一層の注意喚起をします。

4 女性職員の活躍の推進

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・評価等を行うこととしています。

(1) 女性職員の採用

(一般部門)

年 度	H28	H29	H30	R1	R2	平均値
採用職員数	9	4	5	5	4	5.4
うち女性職員数	4	2	3	2	2	2.6
採用率 (%)	44.4	50.0	60.0	40.0	50.0	48.2

(病院部門)

年 度	H28	H29	H30	R1	R2	平均値
採用職員数	2	4	5	6	6	4.6
うち女性職員数	1	1	2	3	2	1.8
採用率 (%)	50.0	25.0	40.0	50.0	33.3	39.1

※医師を除く。

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異

(単位：人、年)

年 度		H28	H29	H30	R1	R2
離職職員数	男性	5	3	5	7	6
	女性	4	5	2	5	1
平均勤続 勤務年数	男性	18	18	19	18	18
	女性	16	16	16	15	15
	差異	2	2	3	3	3

※平均勤続年数は各年度の4月1日現在を基準日とし、小数点以下四捨五入する。

(3) 一人当たりの平均超過勤務時間

(単位：時間)

年 度		H28	H29	H30	R1	R2
年間超過勤務時間		13,216	13,596	13,411	13,505	7,637
一人当たりの年間 平均超過勤務時間	男性	114	114	111	110	80
	女性	102	108	132	127	61
	職員	109	112	120	117	72

※管理職・医師・看護師・医療技術職を除く。

(4) 各役職段階における女性職員の登用状況

(※医師・看護師・医療技術職を除く)

・課長相当職に占める女性職員の割合……①

年 度	H28	H29	H30	R1	R2	平均値
課長職相当数	15	17	18	18	18	17.2
うち女性職員数	1	3	4	4	5	3.4
女性職員割合(%)	6.7	17.7	22.2	22.2	27.8	19.8

・課長補佐相当職に占める女性職員の割合……②

年 度	H28	H29	H30	R1	R2	平均値
課長補佐職相当数	42	39	44	38	48	42.2
うち女性職員数	11	10	9	9	12	10.2
女性職員割合(%)	26.2	25.6	20.5	23.7	25.0	24.2

・管理職(①+②)に占める女性職員の割合……③

年 度	H28	H29	H30	R1	R2	平均値
管理職員数	57	56	62	56	66	59.4
うち女性職員数	12	13	13	13	17	13.6
女性職員割合(%)	21.1	23.2	21.0	23.2	25.8	22.9

・係長職に占める女性職員の割合……④

年 度	H28	H29	H30	R1	R2	平均値
係長職数	39	39	33	42	30	36.6
うち女性職員数	11	12	11	15	10	11.8
女性職員割合(%)	28.2	30.8	33.3	35.7	33.3	32.2

・係長職以上（③+④）に占める女性職員の割合

年 度	H28	H29	H30	R1	R2	平均値
係長職以上数	96	95	95	98	96	96.0
うち女性職員数	23	25	24	28	27	25.4
女性職員割合(%)	24.0	26.3	25.3	28.6	28.1	26.5

(5) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

年		H28	H29	H30	R1	R2
男 性	該当者数	1人	3人	2人	2人	2人
	取得人数	0(0%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
	取得期間	0日	0日	0日	0日	0日
女 性	該当者数	3人	2人	2人	2人	2人
	取得人数	3(100%)	2(100%)	2(100%)	2(100%)	2(100%)
	取得期間	318日	253日	309日	293日	331日

※（ ）内は取得率、取得期間は平均取得日数

(6) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率並びに
合計取得日数

①配偶者出産休暇

年	H28	H29	H30	R1	R2
該当者数	1人	3人	2人	2人	2人
取得者数	0人	0人	1人	2人	0人
取得率	0%	0%	50%	100%	0%
合計取得日数	0日	0日	1.6日	3.2日	0日
平均取得日数	0日	0日	0.8日	1.6日	0日

②育児参加のための休暇（子の看護休暇）

年	H28	H29	H30	R1	R2
該当者数	1人	3人	2人	2人	2人
取得者数	0人	0人	1人	2人	0人
取得率	0%	0%	50%	100%	0%
合計取得日数	0日	0日	0.5日	4.5日	0日
平均取得日数	0日	0日	0.5日	2.3日	0日

(7) 女性職員の活躍推進に向けた数値目標

本町では、人事管理について全部局を一体的に町長部局で管理しているため、目標についても全部局で一体的に設定します。

- ① 女性職員（一般部門）の採用割合は、実績平均48.2%であり、女性を優先した採用は行っていないが、性差なく優秀な人材の採用に努めるとともに、今後5年間においても引き続き平均30%以上を目標に維持します。
- ② 平均勤続勤務年数について、令和2年度の実績では、男性職員18年、女性職員15年であり、3年の差が生じているが、看護師や保健師等の比較的経験年数の少ない層の女性職員の割合が高いことが起因で差が生じていることであり、実質的には差は生じない。
- ③ 超過勤務時間について、令和2年度実績では職員一人当たり年72時間、男性80時間、女性61時間であり、男性に比べ女性職員が少ない結果となっている。せたな町職員の勤務時間、休暇等に関する条例及び規則に基づき、時間外労働の上限規制を遵守し、職員の健康の確保に配慮します。
- ④ 女性職員の管理職登用について、優先した登用は行っていないが、適任者であれば性差なく管理職へ登用し、今後5年間においても平均20%以上を目標に維持します。
- ⑤ 育児休業の取得率について、女性職員は100%を維持し、男性職員については、30%以上を目標に育児休業を取得しやすい職場環境に努めます。
- ⑥ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率については、平成30年度及び令和元年度では50%以上の取得率だったが、令和2年度では0%であったため、継続的に50%以上の取得率を目標とする。

(8) 女性職員の活躍推進に向けた取組み

- ① 女性が能力を十分発揮し活躍するためには、充実した仕事やチャレンジした経験を積み重ねることが非常に重要です。女性職員の積極的な登用を図るため、管理能力の向上を目的とした研修派遣等の参加の推進及び推奨を行い、管理職にふさわしい人材育成に努めます。
- ② 時間外労働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こともあります。また、これまで以上に男性職員の家事・育児への参加が重要視され個人だけでなく、組織全体で時間外労働の是正・縮減に対する意識改革が必要で

す。職員全体で協力し、「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」へとシフトし、業務に応じた人事の適正配置やノー残業デーの実施など定時退庁を心がけ、家庭生活の参加や男性職員の育児参画を進めるとともに、余暇の充実や豊かな生活を過ごすことができるよう働きやすい職場環境づくりに努めます。