

# 酒々井町特定事業主行動計画

令和3年3月  
酒々井町長  
酒々井町議会議長  
酒々井町選挙管理委員会  
酒々井町代表監査委員  
酒々井町農業委員会  
酒々井町教育委員会

我が国における急速な少子化の進行等に鑑み、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ことを目的とした「次世代育成支援対策推進法（次世代法）」が平成15年に成立し、地方公共団体等は「特定事業主」として、自らの職員の子どもたちの健やかな出生と育成を支援するための「特定事業主行動計画」を、策定・推進することとされました。

一方、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、「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）」が平成27年に制定され、同法に基づき、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能とできるよう、同法においても町は「特定事業主」として「特定事業主行動計画」を策定・推進することとされました。

町では、職員が仕事と家庭生活の両立が図れるよう、平成17年に次世代法に基づく特定事業主行動計画を策定し取り組みを推進し、また、平成28年には次世代法及び女性活躍推進法それぞれの考え方を同時に推進できるよう一体となった「特定事業主行動計画」を策定し計画を推進してまいりました。

このたび次世代法及び女性活躍推進法が期限延長されたこと、また現在の特定事業主行動計画が計画策定から5年経過したことから、このたび必要な改訂を行い、新たな「酒々井町特定事業主行動計画」を策定しました。

この行動計画を推進することにより、男女や子どもの有無に関わらず、職員一人一人の行動と密接に関わり、社会全体の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の積極的な推進とともに、一層の女性の活躍が町の政策の質や町民サービスの向上につながるよう取り組んでいきます。

## ※法令根拠

酒々井町特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条及び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）第19条に基づき、酒々井町長ほか策定する特定事業主行動計画です。

---

## 1. 総論

---

### 基本方針

社会全体の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の積極的な推進に向けて、本計画を計画的かつ着実に推進するために、下記の視点を踏まえるものとします。

#### 計画策定に当たっての基本的な視点

- （１）職員の仕事と生活の調和の推進という視点
- （２）職員の仕事と子育ての両立の推進という視点
- （３）職員のニーズを踏まえた取り組みの視点
- （４）役場組織全体で取り組むという視点
- （５）役場組織の実情を踏まえた取り組みの推進という視点
- （６）社会全体による支援の視点

### 計画期間

計画期間は令和３年４月から令和８年３月までの５年間とします。

### 計画の実施状況の公表

計画における各項目の取り組みや実施状況については、毎年度、酒々井町ホームページで公表することとします。

### 対象者

対象者は一般職の常勤職員だけでなく、短時間勤務職員（任期付、再任用）、会計年度任用職員も含めたすべての職員です。社会全体の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の積極的な推進の観点から、全ての職員に支援を行っていきます。なお、任用形態により活用できる制度が異なる場合があります。

---

## 2. 状況把握・分析

---

平成２８年に特定事業主行動計画を策定した際に、平成２６年度の状況を中心に現状の把握を行い、そのうち課題となる点について目標を定めました。

今回、行動計画を改定するに当たり、まずは女性活躍推進法第１９条第３項や内閣府令などに基づき状況把握を行い、課題分析を行うことが必要となりましたので、令和元年度を中心に以下の８点について現状の把握を行いました。

た。また、必要に応じて、経年経過を確認できるように平成30年度以前の状況把握を行いました。

## (1) 採用した職員に占める女性職員の割合

平成29年度から令和元年度に採用した職員の女性割合の状況(表①)は、一般事務・任期付職員的一般事務については約30%前後、保育士については約80%、保健師等については100%となっています。一般事務・任期付職員の場合、任期付職員を含んでいるため一般事務の女性の割合が少なくなっていますが、町で実施した採用試験を通じて採用された職員に限ると、一般事務の女性割合は半数近くとなり男女の割合はほぼ近いものと考えられます。また、臨時・非常勤職員の女性割合は一般事務が60%近く、保育士や保健師等では100%と高くなっています。

常勤職員における女性職員の採用を増やすためには女性の応募者を増やすことが課題となりますので、引き続き酒々井町での採用を希望する方が増えるような方策を検討していきます。

表①

### ○一般事務

(単位：名)

年度	常勤・任期付職員				臨時・非常勤職員			
	男性	女性	小計	女性割合	男性	女性	小計	女性割合
平成29年度	5	2	7	28.6%	70	120	190	63.2%
平成30年度	9	3	12	25.0%	77	130	207	62.8%
令和元年度	2	1	3	33.3%	71	132	203	65.0%

### ○保育士

年度	常勤・任期付職員				臨時・非常勤職員			
	男性	女性	小計	女性割合	男性	女性	小計	女性割合
平成29年度	0	2	2	100.0%	0	52	52	100.0%
平成30年度	1	1	2	50.0%	0	56	56	100.0%
令和元年度	0	1	1	100.0%	0	51	51	100.0%

### ○保健師、歯科衛生士、栄養士

年度	常勤・任期付職員				臨時・非常勤職員			
	男性	女性	小計	女性割合	男性	女性	小計	女性割合
平成29年度	0	1	1	100.0%	0	42	42	100.0%
平成30年度	0	0	0	-	0	47	47	100.0%
令和元年度	0	0	0	-	0	46	46	100.0%

※ 千葉県などからの人事交流者は含みません。

(2) 当該年度に在職する職員に対する当該年度に自己都合で退職した職員の割合の男女の差異及び当該年度に退職した職員の年齢区分別の男女の割合

平成29年度から令和元年度の自己都合退職の状況（表②-1）を見ると、常勤職員における自己都合退職は、一般事務は男性のみ、保健師等は女性のみとなりました。また、臨時・非常勤職員についても現状を把握したところ、一般事務は毎年5～8名程度、保育士は毎年2～3名程度の自己都合退職がありました。

男女の差異について分析を行うことは困難ではありますが、今後も退職理由の把握などを行い、自己都合退職ができるだけ少なくなるように努めます。

また、令和元年度の年齢区分（表②-2）を見ると、常勤・任期付職員の一般事務は50代後半職員が、保健師・歯科衛生士・栄養士は20代後半職員がそれぞれ退職しています。

表②-1

自己都合退職者数

○一般事務

年度	常勤・任期付職員			
	男性	女性	小計	女性割合
平成29年度	3	0	3	0.0%
平成30年度	1	0	1	0.0%
令和元年度	2	0	2	0.0%

○保育士

年度	常勤・任期付職員			
	男性	女性	小計	女性割合
平成29年度	0	0	0	-
平成30年度	0	0	0	-
令和元年度	0	0	0	-

○保健師、歯科衛生士、栄養士

年度	常勤・任期付職員			
	男性	女性	小計	女性割合
平成29年度	0	0	0	-
平成30年度	0	0	0	-
令和元年度	0	1	1	100.0%

表②-2

○一般事務

年齢	常勤・任期付職員			
	男性	女性	小計	女性割合
20歳未満	0	0	0	-
20歳以上 25歳未満	0	0	0	-
25歳以上 30歳未満	0	0	0	-
30歳以上 35歳未満	0	0	0	-
35歳以上 40歳未満	0	0	0	-
40歳以上 45歳未満	0	0	0	-
45歳以上 50歳未満	0	0	0	-
50歳以上 55歳未満	0	0	0	-
55歳以上 60歳未満	2	0	2	0.0%
60歳以上 65歳未満	0	0	0	-
65歳以上 70歳未満	0	0	0	-
70歳以上 75歳未満	0	0	0	-
75歳以上	0	0	0	-
合計	2	0	2	0.0%

○保育士

年齢	常勤・任期付職員			
	男性	女性	小計	女性割合
20歳未満	0	0	0	-
20歳以上 25歳未満	0	0	0	-
25歳以上 30歳未満	0	0	0	-
30歳以上 35歳未満	0	0	0	-
35歳以上 40歳未満	0	0	0	-
40歳以上 45歳未満	0	0	0	-
45歳以上 50歳未満	0	0	0	-
50歳以上 55歳未満	0	0	0	-
55歳以上 60歳未満	0	0	0	-
60歳以上 65歳未満	0	0	0	-
65歳以上 70歳未満	0	0	0	-
70歳以上 75歳未満	0	0	0	-
75歳以上	0	0	0	-
合計	0	0	0	-

○保健師、歯科衛生士、栄養士

年齢	常勤・任期付職員			
	男性	女性	小計	女性割合
20歳未満	0	0	0	-
20歳以上 25歳未満	0	0	0	-
25歳以上 30歳未満	0	1	1	100.0%
30歳以上 35歳未満	0	0	0	-
35歳以上 40歳未満	0	0	0	-
40歳以上 45歳未満	0	0	0	-
45歳以上 50歳未満	0	0	0	-
50歳以上 55歳未満	0	0	0	-
55歳以上 60歳未満	0	0	0	-
60歳以上 65歳未満	0	0	0	-
65歳以上 70歳未満	0	0	0	-
70歳以上 75歳未満	0	0	0	-
75歳以上	0	0	0	-
合計	0	1	1	100.0%

(3) 管理職とそれ以外の職員のそれぞれの一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間及び超過勤務を命ずることができる上限を超えて命じられて勤務した職員数

平成29年度から令和元年度の常勤・任期付職員における所属ごとの1月当たりの平均超過勤務時間は表3のとおりであります。令和元年度は台風などの自然災害が多かったこともあり、これに対応するため総務課やまちづくり課などを中心に平成29・30年度と比較すると増えてはいますが平均で月15時間程度となっています。

また本庁及び本庁以外での比較を行ったところ、平成29・30年度は大きな違いはありませんでしたが、令和元年度は同じように自然災害の影響で本庁の時間数が多くなっています。

男性・女性を問わず職員の時間外勤務抑制は働き方改革の重要なポイントでもあり、職員の健康管理及び本計画の柱でもあるワークライフバランス実現のため、一層の縮減に努める必要があります。

表③

○一般事務

(単位：時間、名)

所属	常勤・任期付職員								
	平成29年度			平成30年度			令和元年度		
	一月当たりの平均超過勤務時間	超過勤務の上限を超えた職員数		一月当たりの平均超過勤務時間	超過勤務の上限を超えた職員数		一月当たりの平均超過勤務時間	超過勤務の上限を超えた職員数	
		月45時間超	年360時間超		月45時間超	年360時間超		月45時間超	年360時間超
総務課	14.6	12	1	14.2	3	0	24.8	30	5
企画財政課	13.1	1	0	8.9	0	0	12.2	2	0
税務住民課	10.1	9	0	8.7	7	0	12.9	15	2
健康福祉課	11.8	4	1	16.5	13	4	18.5	14	4
経済環境課	9.4	4	1	8.9	8	1	7.7	3	0
まちづくり課	10.3	2	1	9.2	1	0	17.8	13	1
上下水道課	5.6	0	0	5.5	0	0	7.1	1	0
会計室	1.7	0	0	3.2	0	0	3.5	0	0
住民協働課	8.6	0	0	5.1	0	0	2.9	0	0
議会事務局	3.2	0	0	4.2	0	0	7.1	0	0
農業委員会事務局	1.6	0	0	0.0	0	0	3.1	0	0
こども課	11.2	3	0	7.5	1	0	12.8	3	0
岩橋保育園	-	-	-	-	-	-	0.0	0	0
中央保育園	0.0	0	0	0.1	0	0	-	-	-
学校教育課	23.6	3	1	16.4	2	0	20.4	3	1
生涯学習課	27.1	16	4	35.1	31	7	19.4	5	1
学校給食センター	1.3	0	0	0.7	0	0	1.5	0	0
プリミエール	11.0	0	0	9.6	0	0	10.0	1	0
合計	11.9	54	9	11.9	66	12	14.5	90	14

※生涯学習課に中央公民館を含む

○保育士

所属	常勤・任期付職員								
	平成29年度			平成30年度			令和元年度		
	一月当たりの平均超過勤務時間	超過勤務の上限を超えた職員数		一月当たりの平均超過勤務時間	超過勤務の上限を超えた職員数		一月当たりの平均超過勤務時間	超過勤務の上限を超えた職員数	
		月45時間超	年360時間超		月45時間超	年360時間超		月45時間超	年360時間超
岩橋保育園	5.2	0	0	6.6	0	0	6.2	0	0
中央保育園	3.5	0	0	3.5	0	0	3.6	0	0

○保健師、歯科衛生士、栄養士

所属	常勤・任期付職員								
	平成29年度			平成30年度			令和元年度		
	一月当たりの平均超過勤務時間	超過勤務の上限を超えた職員数		一月当たりの平均超過勤務時間	超過勤務の上限を超えた職員数		一月当たりの平均超過勤務時間	超過勤務の上限を超えた職員数	
		月45時間超	年360時間超		月45時間超	年360時間超		月45時間超	年360時間超
健康福祉課	4.6	0	0	5.9	0	0	6.6	1	0
こども課	21.9	1	0	18.9	1	0	8.7	0	0
岩橋保育園	3.7	0	0	7.8	0	0	9.4	0	0
学校給食センター	-	-	-	-	-	-	0.2	0	0

※平成30年度まで勤務超過の上限は決められていませんが、現在の上限を超えたとして職員数を計上しています。

※管理職の正規の勤務時間を超えた勤務時間は把握していません。

※平成29・30・令和元年度とも、臨時・非常勤職員の一般事務、保育士、保健師・歯科衛生士・栄養士とも時間外勤務はありません。

○本庁及び本庁以外での平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数

所属	常勤・任期付職員								
	平成29年度			平成30年度			令和元年度		
	一月当たりの平均超過勤務時間	超過勤務の上限を超えた職員数		一月当たりの平均超過勤務時間	超過勤務の上限を超えた職員数		一月当たりの平均超過勤務時間	超過勤務の上限を超えた職員数	
		月45時間超	年360時間超		月45時間超	年360時間超		月45時間超	年360時間超
本庁	11.3	38	5	10.2	34	5	15.3	82	13
本庁以外	11.5	16	4	11.2	32	7	8.1	8	1



#### (4) 管理職の女性割合

令和2年4月1日現在の管理職における女性職員の割合は表④のとおりです。一般事務の女性職員の管理職が1名増えてはいますが10%を下回っており低い状況になっています。今後の改善に向けて管理職登用に向けた外部研修に女性職員を派遣するなど人材育成に努め、女性職員が管理職になることにためらいがないよう努めます。

表④

○一般事務 (単位：名)

令和2年4月1日			
男性	女性	小計	女性割合
20	2	22	9.1%

○保育士

令和2年4月1日			
男性	女性	小計	女性割合
	2	2	100.0%

○保健師、歯科衛生士、栄養士

令和2年4月1日			
男性	女性	小計	女性割合
	1	1	100.0%

※参考 全職種合計

令和2年4月1日			
男性	女性	小計	女性割合
20	5	25	20.0%

#### (5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

各役職段階にある女性職員の割合は表⑤のとおりです。次の管理職を担う一般事務の主幹・副主幹級における女性職員の割合は約25%であり、この階層の女性職員のキャリアアップを図ることが管理職の女性割合を高めることとなります。

女性職員が管理職として活躍できるよう、引き続き、この階層の人材育成を図ることとします。

表⑤

## ○一般事務

役職 段階	平成30年4月1日				平成31年4月1日				令和2年4月1日			
	職員数	うち女性	女性割合	伸び率	職員数	うち女性	女性割合	伸び率	職員数	うち女性	女性割合	伸び率
課長	28	1	3.6%	0.0%	27	1	3.7%	0.0%	22	2	9.1%	100.0%
主幹・ 副主幹	45	10	22.2%	25.0%	48	12	25.0%	20.0%	44	11	25.0%	-8.3%
主査	20	8	40.0%	0.0%	19	7	36.8%	-12.5%	22	8	36.4%	14.3%
上記 以外	55	20	36.4%	0.0%	59	21	35.6%	5.0%	70	24	34.3%	14.3%

## ○保育士

役職 段階	平成30年4月1日				平成31年4月1日				令和2年4月1日			
	職員数	うち女性	女性割合	伸び率	職員数	うち女性	女性割合	伸び率	職員数	うち女性	女性割合	伸び率
課長	2	2	100.0%	0.0%	2	2	100.0%	0.0%	2	2	100.0%	0.0%
主幹・ 副主幹	5	5	100.0%	-28.6%	4	4	100.0%	-20.0%	4	4	100.0%	0.0%
主査	0	0	-	-	0	0	-	-	0	0	-	-
上記 以外	11	9	81.8%	12.5%	12	10	83.3%	11.1%	11	9	81.8%	-10.0%

## ○保健師、歯科衛生士、栄養士

役職 段階	平成30年4月1日				平成31年4月1日				令和2年4月1日			
	職員数	うち女性	女性割合	伸び率	職員数	うち女性	女性割合	伸び率	職員数	うち女性	女性割合	伸び率
課長	1	1	100.0%	0.0%	1	1	100.0%	0.0%	1	1	100.0%	0.0%
主幹・ 副主幹	0	0	-	-	0	0	-	-	1	1	100.0%	100.0%
主査	1	1	100.0%	0.0%	1	1	100.0%	0.0%	0	0	-	-100.0%
上記 以外	10	10	100.0%	0.0%	10	10	100.0%	0.0%	9	9	100.0%	-10.0%

※伸び率は前年度との人数の比較です。

(6) 女性職員であって出産した者の数に対する当該女性職員であって育児休業をした者の割合及び男性職員であって配偶者が出産した者の数に対する当該男性職員であって育児休業をした者の数の割合並びに男女別の育児休業の取得期間の分布状況

令和元年度の育児休業取得率及び育児休業取得期間については表⑥のとおり

りです。女性の育児休業取得率は100%となっていますが、男性の育児休業取得率は0%となっており、男性の育児休業取得率を上げることが急務となっています。

男性が育児休業を取得しやすいような雰囲気醸成や育児休業(その他の出産・育児に関する休暇を含む)の制度の周知を図ることが大事と考えます。平成30年に作成した「酒々井町職員子育て支援ハンドブック」を配偶者が妊娠している男性職員に改めて配布し、職場をあげて子育て支援に努めることが必要であると考えます。

なお、令和2年度より会計年度任用職員に対しても産前産後休暇、保育時間、子の看護休暇などの特別休暇や育児休業、部分休業などが制度化されました。

表⑥

(単位：名)

		令和元年度			育児休業承認期間						
		新たに育児休業等が取得可能となった職員数	育児休業取得者数	育児休業取得率	1月以下	1月超 3月以下	3月超 6月以下	6月超 9月以下	9月超 12月以下	12月超 24月以下	24月超
一般事務	男性職員	1	0	0%							
	女性職員	-	-	-							
保育士	男性職員	1	0	0%							
	女性職員	1	1	100%						1	
保健師、歯科衛生士、栄養士	男性職員	-	-	-							
	女性職員	-	-	-							

※ 令和元年度 臨時・非常勤職員に対する育児休業制度はありません。

(7) 男性職員であって配偶者が出産した者の数に対する当該男性職員であって配偶者出産休暇又は育児参加休暇を取得した者の数の割合及びそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況

男性職員のいわゆる男の育児休暇の取得状況は表⑦のとおりです。配偶者出産休暇を一般事務で1名取得しましたが、保育士1名は取得しませんでした。また、それ以外の特別休暇についても休暇取得率が低くなっています。

(6)と同様に制度の周知と男性が育児に関する休暇を取得しやすい雰囲気づくりなどが必要のため、(6)と同様の方策を実施していきます。

表⑦

	令和元年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数	配偶者出産休暇を取得した職員数	育児参加のための休暇を取得した職員数	配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した職員数	配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて5日以上取得した職員数
一般事務	1 (100.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)
保育士	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
保健師、歯科衛生士、栄養士	- -	- -	- -	- -	- -

※ 保健師・歯科衛生士・栄養士の該当職員はいません。

## (8) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

町ではセクシュアル・ハラスメント防止に向けて、ハラスメント研修を実施するなどしてありますが、令和2年12月に「酒々井町職員の職場におけるハラスメント防止等に関する要綱」「酒々井町職員のハラスメント防止等に関する指針」をそれぞれ作成し、「職場におけるセクシュアル・ハラスメント」「職場におけるパワー・ハラスメント」「職場における妊娠、出産、育児、介護に関するハラスメント」を定義し、こうしたハラスメントを行ってはならないという強い姿勢を示しています。

こうした要綱や指針のほかにも職場におけるハラスメントが起きた際のフロー図を職員に周知し、相談・処理体制をわかりやすくお知らせしています。仮にハラスメントが発生した場合でも性別や年代から一番相談しやすい相談員に相談できるような体制づくりとしたほか、相談員が過度の負担とならないように人事担当課がフォローできるような体制としています。

---

### 3. 具体的な取り組み

---

#### (1) 各種制度の周知について

- ・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や育児休業などの制度について、「酒々井町職員子育て支援ハンドブック」の配布等を通し周知徹底を図ります。
- ・出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。
- ・必要に応じて各種制度の内容などを提供していきます。
- ・職員は各種制度を利用しやすい雰囲気づくりに努めます。

#### (2) 妊娠中及び出産後における配慮について

- ・妊娠中の職員の健康や安全を考え、過度に負担のかかる業務や危険が伴う業務、時間外勤務について配慮し、本人の希望に沿えるような業務体制に努めます。

#### (3) 子どもの出産時における父親の休暇取得について

- ・父親となる職員は、子どもの出生時には特別休暇（配偶者出産休暇）を必ず取得するようにし、産後間もない母親をサポートします。

#### (4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備について

##### ①育児休業に関する情報提供

- ・酒々井町職員子育て支援ハンドブックを活用し、制度の周知を一層図るとともに、育児休業に対する職員の理解を深め、安心して育児休業が取得できるようにします。
- ・妊娠を申し出た職員に対し、個別に制度や手続きについて説明を行い、職員一人一人の環境にあった制度取得に努めます。

##### ②育児休業を取得しやすい環境

- ・人員配置や職場の繁忙期への不安を解消できるよう、会計年度任用職員の活用などによる代替要員の確保に努めます。
- ・育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を促すために、職場の状況等を積極的に提供します。

### 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、職場環境の変化や自らが担当する業務に対して不安を抱くことなく円滑に職場復帰できる環境づくりに努めます。

### ④男性職員による積極的な制度活用

- ・男性職員の子育てを意識し実感するために、男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境に努めます。
- ・特に母親のサポートが必要となる子の出生後、8週間以内での育児休業取得を促すものとします。
- ・たとえ数週間や数日間でも取得することで、育児への参加を体感できることから期間にこだわらず、積極的な制度活用を目指します。

## (5) 時間外勤務の縮減について

- ・小学校就学前の子どもがいる職員の時間外勤務の縮減に努めます。
- ・ノー残業デー（毎週水曜日）の徹底を図るため、所属長が職員の退庁を促します。
- ・事務事業や行事の見直しを行い、時間外勤務の縮減に努めます。
- ・時間外勤務が年間360時間を超えないよう、職員一人一人が意識することとします。

## (6) 休暇取得の促進について

### ①年次休暇の取得促進

- ・職員は業務を計画的に行い、年次休暇を自ら取得しやすい環境を作ります。
- ・所属長は課員等の年次休暇の取得状況を常に把握し、1年を通じて目安として季節ごとに1日プラス記念日1日の合計5日以上を取得を達成できるようにします。
- ・子どもの園行事や学校行事に参加しやすい環境づくりに努めます。

### ②連続休暇の取得促進

- ・祝日や土曜・日曜日とあわせた連続休暇の取得促進によって、職員のリフレッシュに努めます。
- ・休日に挟まれた平日の会議や行事は他の平日に行うようにします。

### ③小学校就学前の子どもがいる職員に対する支援策

- ・子どもが看護を必要とする場合の看護休暇を取得しやすい職場環境を作り

ます。

## (7) その他の次世代育成又は女性活躍の推進について

### ①子ども、子育てに関する地域貢献活動

- ・職員は子ども、子育てに関する地域貢献活動に積極的に参加できるよう、職場の環境づくりに努めます。

### ②次世代育成支援並びに女性活躍推進に対する理解促進

- ・職員が少子化対策、次世代育成、仕事と家庭の両立などの意義などを理解できる情報提供に努めます。

### ③来庁者が利用しやすい環境づくり

- ・役場などの公共施設において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレの設置を推進していきます。
- ・公共施設の改修の際には、バリアフリーの取り組みを推進していきます。

## 4. 数値目標

当町の状況把握・分析結果から、以下の数値目標を定めることとしました。目標が達成できるよう、本計画に沿って各種取り組みを実施していきます。また、数値目標の達成状況は年1回、町ホームページで公表していきます。

### (1) 次世代育成支援に関すること

#### ○育児休業取得率

- ・第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）において、地方公務員の男性の育児休業取得率について、国家公務員や民間企業と同様に30%の成果目標が設定されました。当町の場合、男性職員で育児休業の対象となる職員数（分母となる職員数）が少ないこともあることから、対象職員3名につき1名は取得することを目指します。

育児休業取得率の目標値  
女性 100%、男性 33%  
（目標年度 令和6年度）

### (2) 女性活躍推進に関すること

職業生活における女性の継続的な活躍を推進するためには、現在の女性職員あるいはこれから勤務しようとしている女性に対する職業生活に関する機会の提供とその女性職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する取り組みをバランスよく進めることが重要となります。

そのため、女性活躍推進法第19条第3項及び内閣府令に基づき、区分ごとに定める事項2点を目標とすることとしました。

#### ①管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

令和2年4月1日現在で一般事務の女性職員の割合は10%未満と非常に低い状況です。一方、保育士や保健師、歯科衛生士、栄養士も合わせた町職員全体でみると20%となっています。国で閣議決定された第5次男女共同参画基本計画による令和7年度末における市町村職員の役職段階に占める女性の割合の目標は、本庁課長相当職で22%となっています。

女性管理職の育成が急務であるため、次の管理職となる主幹・副主幹級の職員に対して研修等を行い管理職登用に向けて意識付けを図ります。また、女性



の意見を町政に反映させるためにも、総務、教育民生、経済建設の各部門に女性管理職を登用することを目安とします。

令和7年度末 女性管理職の割合 22%

## ②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及び合計取得日数

令和2年4月1日現在、30歳未満の職員は43名と24.0%であり、職員の4人に1人は今子育てをしている世帯あるいはこれから子育てとなる世代となっていくます。また、対象職員のうち半数近くが女性職員であることから、女性職員が出産、子育て等をしながら活躍できる職場風土づくりが大変重要となっています。

男性職員の場合、国家公務員では子どもが生まれた男性職員が育児休暇取得及び「男の産休」（配偶者出産休暇及び育児参加休暇）を合わせて休暇・休業を1か月以上取得できることを目指すこととしています。

町では過去5年以上男性職員で育児休業を取得した職員はいませんでした。また、配偶者出産休暇は取得するものの育児参加休暇の取得は低い状況でもあります。

男性の家庭生活への参画促進は男性自身の仕事と家庭生活の両立のみならず、女性の活躍推進、少子化対策の観点からも重要であることから下記の数値目標を設定します。

令和7年度末までに配偶者が出産する男性職員は配偶者出産休暇及び育児参加休暇を全員が取得する。また、その日数は合わせて5日以上とする。