

第二次涌谷町特定事業主行動計画(後期計画)  
～職員の仕事と子育て両立支援のために～

令和5年11月改訂版

涌 谷 町

涌谷町議会

涌谷町監査委員

涌谷町教育委員会

涌谷町選挙管理委員会

涌谷町農業委員会

涌谷町公営企業管理者

# 第1章 総論

## 1 目的

当町の特定事業主行動計画については、次世代育成支援対策推進法に基づく策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえ、平成17年から策定し推進してきました。

その後、平成28年4月に「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15条に基づき、既存行動計画を1年延長し、女性活躍推進に向けた計画として、「職員が仕事と子育てを両立できる環境づくり」と「活躍したいと希望する女性が、その個性と能力を十分に発揮できる環境づくり」の両論の積極的な推進を図ることを目的として改定しました。

本計画は、現行の「第二次涌谷町特定事業主行動計画(前期計画)」が令和2年度をもって終了することから、前期計画の検証、見直しを行うとともに、前期計画を継承しつつ、令和3年度を初年度とする「第二次涌谷町特定事業主行動計画(後期計画)」を策定するものです。

## 2 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

## 3 計画の推進体制

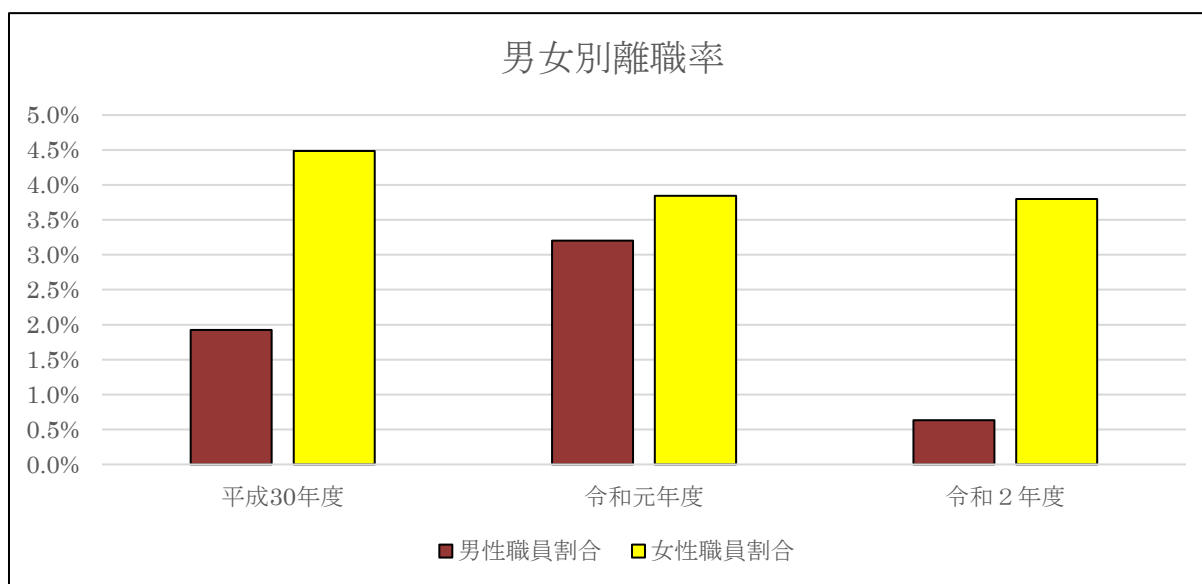
- (1) 計画を効果的に推進するため、各部局における人事担当者等を構成員とした行動計画推進担当者会議を設置する。
- (2) 計画に関し管理職員やその他の職員に対する研修・講習、情報提供等を実施する。
- (3) 計画推進や職場環境整備についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の設置を行う。
- (4) 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- (5) 本計画の実施状況については、年度ごとに、職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

## 第2章 現状と課題

### 1 離職率と離職者の年齢区分

#### (1) 現状

①男女別離職率(当該年度に退職した職員の割合、定年退職含まず)



・離職率は男性職員に比べ女性職員の割合が高くなっている。

②離職者の年齢区分別及び男女別

年度	男性職員									女性職員									合計
	~25	26~	31~	36~	41~	46~	51~	56~	計	~25	26~	31~	36~	41~	46~	51~	56~	計	
	歳	30	35	40	45	50	55	60		歳	30	35	40	45	50	55	60		
平成30年度	0	0	2	1	0	0	0	0	3	0	1	1	2	1	0	2	0	7	10
令和元年度	0	0	2	0	0	0	2	1	5	0	1	0	1	3	0	0	1	6	11
令和2年度	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	3	0	1	0	1	0	6	7

・女性職員の30代・40代で離職者が多く、全体の約半数を占めている。

#### (2) 問題点及び対応策

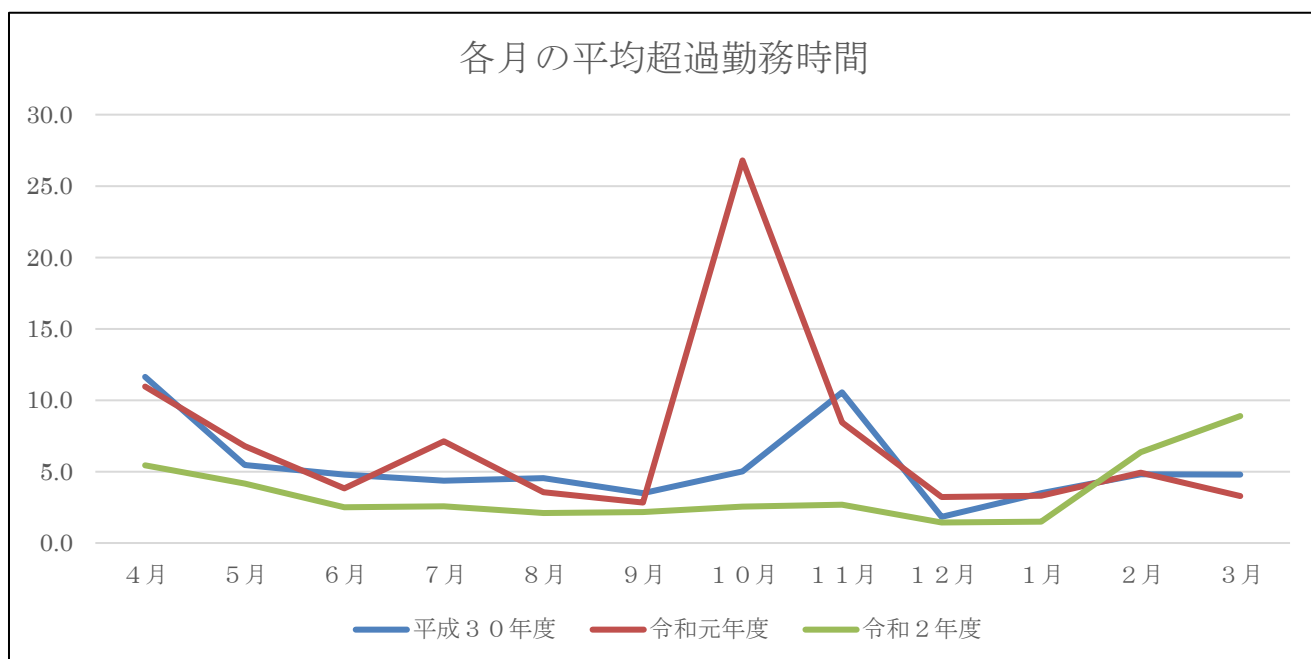
女性の30~40代で離職者が多く、3年間の離職者数の42.8%を占めている。特に病院部局に属する看護師・介護士については、女性の割合が高い上に職種全体の離職率も高いため、就労継続は大きな課題である。女性職員の就労継続が困難な理由を分析し、就労継続のための制度や職場環境等の改善が必要である。

## 2 超過勤務の状況

### (1) 現状

#### ① 各月の平均超過勤務時間

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	1か月平均
平成30年度	11.6	5.5	4.8	4.4	4.6	3.5	5.0	10.6	1.8	3.5	4.8	4.8	64.9	5.4
令和元年度	11.0	6.8	3.8	7.1	3.6	2.8	26.8	8.5	3.2	3.3	4.9	3.3	85.1	7.1
令和2年度	5.4	4.2	2.5	2.6	2.1	2.2	2.5	2.7	1.4	1.5	6.4	8.9	42.4	3.5



・平均超過勤務時間は減少傾向にある。

### (2) 問題点及び対応策

平均超過時間は、減少傾向であるものの、超過時間上限を超える職員割合の大幅な減少にまでは至っていない。

時間的制約のある職員を含む全ての職員が十分に能力を発揮できるよう、男女を通じて業務配分の見直しや事務の簡素化・合理化により超過勤務の縮減を図る必要がある。ノー残業デーの徹底など、極力定時退庁に努める必要がある。

### 3 男女別の育児休暇取得率及び取得期間

#### (1) 現状

育休取得 開始年度	男性			女性					
	取得者 数	対象者 数	取得率	取得者 数	対象者 数	取得率	取得期間		
							1年未満	1年~2年	2年~3年
平成30年度	0	3	0%	3	3	100%	1	2	0
令和元年度	0	5	0%	2	2	100%	0	2	0
令和2年度	0	8	0%	7	7	100%	2	5	0

・女性職員の育児休業取得率100%に対し、男性職員の取得率は3年間で0%となっている。  
また、女性職員の取得期間は、1~2年が75%と高くなっている。

#### (2) 問題点及び対応策

男性職員の育児休暇取得率は3年間で1人もいない状況となっている。男性職員についても、希望者は取得しやすくなるように、職場環境の整備を行うとともに、育児休暇制度の周知を図り、男性職員の育児休暇の取得を促進する必要がある。

## 第3章 具体的な内容

### 1 職員の勤務環境に関するもの

#### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

##### <計画>

- ① 母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、特別休暇等の制度について周知する。
- ② 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る。
- ③ 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う。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。

##### <今後の方針>

- ◎ 休暇制度及び経済的支援措置等について、更に周知徹底を図るとともに、周知方法の改善についても、検討する。
- ◎ 妊娠中の職員の、人事配置・業務分担・時間外勤務命令について、職員の状況に応じた適正な運用を推進する。

#### (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

##### <計画>

- ① 父親が子どもの出生時に3日間の休暇を取得できるようにする。
- ② 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次有給休暇の取得促進について周知徹底を図る。

##### <今後の方針>

- ◎ 更に制度の周知を図り、父親となる職員が積極的に育児に関わる事ができるよう確実な休暇取得を促進する。
- ◎ 配偶者出産休暇のみでなく、育児参加休暇や年次有給休暇も含め3日以上連続休暇の取得を促進する。

#### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

##### <計画>

- ① 育児休業及び部分休業制度等の周知
  - ア 育児休業等に関する資料を各課等に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。
  - イ 育児休業の手続や経済的な支援等について、情報提供を行う。
  - ウ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。
  - エ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。
- ② 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成
  - ア 育児休業の取得の申出があった場合、当該課等において業務分担の見直しを行う。

イ 課長会議等の場において、人事担当部署から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア 育児休業中の職員に対して、休業期間中の業務に関する情報提供・能力開発を行う。

イ 復職時における個別相談又は研修等を実施する。

④ 育児休業等を取得した職員の代替要因の確保

課内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、任期付採用及び臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。

⑤ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

ア 女性職員を対象とした取組

- ・ 女性職員の相談に乗り助言する制度の導入の推進を図る。
- ・ 育児休業中の職員に対する情報提供・能力開発などの円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境の整備を行う。
- ・ 管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を実施する。

イ 管理職等を対象とした取組

- ・ 課長等による女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等に取り組む。
- ・ 職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与を行う。
- ・ 育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用を行う。
- ・ 女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修等に取り組む。

⑥ その他

早出・遅出勤又は時差出勤を行っている課等においては、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。

- ◎ 以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率の目標を、  
男性 85%(2週間以上の取得率)、女性100%とする。

<今後の方針>

- ◎ 更に項目を促進する。  
◎ 制度周知を徹底することにより、職場で支え合う育児の意識を醸成し、安心して育児休業等を取得できる環境整備を促進する。

(4) 子育てしやすい職場環境の整備

<計画>

- ① 庁内託児施設について、職員のニーズ調査を実施し、検討を行う。
- ② 職員が居住する付近の保育施設等に関する情報を収集し、情報提供を行う。
- ③ 職員同士で育児用品のリサイクルや子育てに関する情報を共有できる場を検討し、設置する。

<今後の方針>

- ◎ ニーズ調査も含め、検討する。

(5) 超過勤務の縮減

<計画>

- ① 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限をするよう努める。
- ② 一斉定時退庁日等の実施
  - ア 定時退庁日(ノー残業デー)を設定し、庁内放送及び電子メール等による注意喚起を図るとともに、管理職員による定時退庁の率先垂範を行う。
  - イ 巡回指導による定時退庁の実施徹底を図る。
  - ウ 定時退庁ができない職員が多い課等を人事担当部署が把握し、管理職員への指導の徹底を図る。
- ③ 事務の簡素合理化の推進
  - ア 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。
  - イ 会議・打合せについては、極力電子メール及びFAXを活用するとともに、終了時間を設定し、効率的な会議運営を図る。
  - ウ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。
- ④ 超過勤務の縮減のための意識啓発等
  - ア 超過勤務の上限の目安時間を年間360時間とし、超過勤務縮減のために超過勤務命令者の管理職員に注意喚起を行う。
  - イ 人事担当部署は、課等ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して、管理職員に報告し、管理職員の超過勤務に関する認識の徹底を図るとともに、ヒアリング等を行った上で注意喚起を行う。
- ⑤ その他
  - ア 職員に対する健康診断の実施等健康面における配慮を充実させる。
  - イ 各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間の達成に努める。

<今後の方針>

恒常的な長時間勤務は、職員の健康に影響を及ぼし、仕事と家庭生活の両立をも損ねるものである。長時間勤務の解消・軽減のため、超過勤務縮減に取り組む。

- ◎ 子育て等を支援する深夜勤務の制限・超過勤務の免除等の制度を引き続き推進するとともに、性別や子どもの有無に関わらず、超過勤務縮減の徹底を促進する。
- ◎ 各部門の管理職員は、目安時間を超えて勤務させないよう、所属職員の業務分担の見直し・適正化等により事務の効率化を図り、超過勤務縮減を促進する。
- ◎ 時間外勤務時間について、一人あたり平均6時間/月 以下を目標とする。



## (6) 休暇の取得の促進

### <計画>

#### ① 年次有給休暇の取得の促進

- ア 各課等において、計画的な年次有給休暇の取得促進を図るため、職員が年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。
- イ 課長会議等の場において、人事担当部署から、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- ウ 管理職員に対して、年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次有給休暇の取得を指導させる。
- エ 管理職員から人事担当部署に対し、四半期ごとの年次有給休暇の取得報告をさせ、必要に応じ、取得率が低い課等の管理職員からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。
- オ 各課等において、業務計画を策定・周知することにより、計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。
- カ 安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。
- キ 年次有給休暇取得の促進に向けた取組を調査及び検討し、実施可能なものから取り組み、次期計画見直しに反映させる。

#### ② 連続休暇等の取得の促進

- ア 月・金と休日を組み合わせて年次有給休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図る。
- イ 子どもの予防接種等実施日や授業参観日等における年次有給休暇の取得促進を図る。
- ウ 子どもの長期休暇と合わせた年次有給休暇の取得促進を図る。
- エ 国民の祝日や夏季休暇と合わせた年次有給休暇の取得促進を図る。
- オ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次有給休暇の取得促進を図る。
- カ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行う。
- キ 以上のような取組を通じて、職員一人当たりの年次有給休暇の取得を対前年比で10%増加させる。(令和2年実績25.1%)

#### ③ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

- 子どもの看護休暇等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に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図る。

### <今後の方針>

年次休暇等の計画的取得及び連続休暇の取得は、職員の心身の疲労回復を促し、仕事の能率向上、仕事と家庭生活の両立実現に寄与するものである。休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成するなど休暇取得促進に取り組む。

- ◎ この計画は子育て支援の観点から策定しているが、性別や子どもの有無に関わらず、全ての職員の休暇取得を促進する。
- ◎ 年次有給休暇取得率について、一人あたり対前年比5%増を目標とする。

(7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

<計画>

- ① 各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行う。
- ② 女性の管理職員等による「相談員」を設置し、女性職員の相談に応じる体制を構築する。
- ③ ハラスメント防止のための意識啓発を図る。

<今後の方針>

- ◎ 職場優先の環境(例えば「子どもの病気よりも仕事を優先すべき」というような 職場の雰囲気)や固定的な性別役割分担意識(例えば「子どもの面倒をみるのは全て母親の仕事」、「お茶くみは女性職員の仕事」というような意識)等の是正のための研修等を実施する。

(8) 人事評価への反映

<計画>

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行う。

## 2 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

<計画>

- ① 乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレや窓口等へのベビーベッドの設置を検討し、必要に応じて設置する。
- ② 施設利用者等の実情を勘案して、授乳室の設置を検討し、必要に応じて設置する。
- ③ 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

<今後の方針>

- ◎ 来庁者が子ども連れでも利用しやすい庁舎環境の整備を図るとともに、職員の親切な応接対応や、子ども連れでも来庁しやすい雰囲気づくりなどのソフト面での取り組みについても促進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

<計画>

- ① 子どもの体験活動等の支援
  - ア 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。
  - イ 子どもが参加する学習会等の行事において、要請があれば、職員等が専門分野を活かした指導教育を実施する。
  - ウ 要請があれば、小中学校等に職員を派遣し、特別授業等を実施する。
- ② 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援  
交通事故防止について綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。
- ③ 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援する。

<今後の方針>

◎ 更に項目を促進する。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

<計画>

職員の子ども等の家族を対象とした職場見学を希望に応じ、実施する。

<今後の方針>

◎ 更に項目を促進する。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

<計画>

職員に対し、家庭における子育てやしつけの情報紙等を活用し、家庭教育に関する情報の提供を行う。

<今後の方針>

◎ 更に項目を促進する。