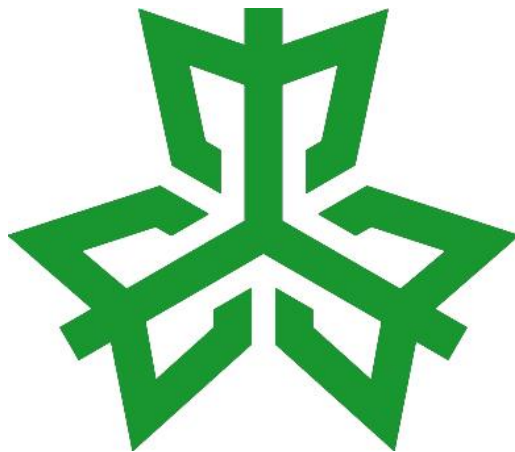


矢巾町における
特定事業主行動計画

～ 後期計画 ～



令和3年7月

1 目的

次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ社会の実現を図るため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）が制定され、平成17年4月より、国、地方公共団体、事業主等が10年間でさまざまな取り組みを行ってきました。

本法律の施行により、仕事と子育ての両立支援の取り組みが進展し、それに係る制度の整備や利用は進んできています。しかし、依然として男性の育児休業取得率が低い等の実情があり、男女がともに仕事と子育てが両立できる雇用環境の改善や充実が求められているとして、改正次世代育成支援対策推進法が平成26年3月に成立し、取り組み期間が10年間延長され、令和7年3月31日までとなりました。

また、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（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）が成立し、働く場において、すべての女性はその個性と能力を十分に発揮できることを目指し、数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が地方公共団体に義務付けられました。

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法において、地方公共団体は「特定事業主」として両法の基本方針を勘案した特定事業主行動計画を策定することとされています。

本町としても、両法に基づき策定した本計画に基づきながら、職員が仕事と子育ての両立を図り、全職員がワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）のとれた職場環境を目指していきます。

2 計画期間

前期計画は、平成28年度から令和2年度までの5年間となっており、後期の本計画については、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

3 計画の対象者

この計画は、町長部局、議会事務局、教育委員会事務局及び教育機関、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局及び公営企業のすべての職員を対象としています。

4 計画の公表

次世代育成支援対策推進法第19条第5項及び女性活躍推進法第15条第5項に基づき、本計画を町ホームページで公表するとともに、取組状況についても年度ごとに公表します。

5 行動計画

(1) 育児休業を取得しやすい職場環境の構築

①育児休業の取得状況

		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
取得した 職員 (A)	男	0名	0名	0名	0名	0名
	女	1名	0名	4名	0名	1名
	計	1名	0名	4名	0名	1名
取得可能と なった職員 (B)	男	3名	2名	3名	1名	0名
	女	1名	0名	4名	0名	1名
	計	4名	2名	7名	1名	1名
取得率 (A/B)	男	0%	0%	0%	0%	0%
	女	100%	0%	100%	0%	100%
	計	25%	0%	57%	0%	50%

女性の取得率は100%となっていますが、男性の取得率は0%です。

当町において、これまで男性の育児休業取得実績はありません。

②目標【継続】(令和7年度までに)

- ・女性の育児休業取得率100%を維持する
- ・男性の育児休業取得率を10%にする

③取組内容

- ・総務課及び所属長(各課等の長)は、育児休業を取得しやすいように、担当業務の調整や代替要員の確保を図ります。
- ・親になることが分かった職員は速やかに所属長に報告し、周囲の理解と協力を求めながら、自らが安心して制度を利用しやすいよう職場の雰囲気醸成に努めます。
- ・総務課は、父親になった職員に育児休業の趣旨や制度の利用等について説明をして、男性も子育ての喜びと責任を認識できるよう周知・意識啓発を行います。
- ・総務課は、育児休業を利用したことが昇給や昇任に不利益とならないよう配慮します。

(新規)

- ・総務課は、復帰後に育児短時間勤務や部分休業が取得できることを周知します。

- ・総務課及び所属長は、男性の育児休業に対する職場パタニティ・ハラスメント（男性が育児休業等により嫌がらせ等を受けること）の防止措置を講じます。

（２）男性職員の子育て目的の休暇の取得の促進

①休暇の取得状況

		平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
取得した職員 (A)	妻が出産する場合の休暇 (2日間)	1名	2名	2名	1名	3名
	育児参加をする場合の休暇 (5日間)	0名	0名	0名	0名	1名
取得可能となった職員 (B)	妻が出産する場合の休暇 (2日間)	2名	2名	3名	1名	3名
	育児参加をする場合の休暇 (5日間)	2名	0名	0名	0名	3名
取得率 (A/B)	妻が出産する場合の休暇 (2日間)	50%	100%	67%	100%	100%
	育児参加をする場合の休暇 (5日間)	0%	0%	0%	0%	33%

妻が出産する場合の休暇（2日間）の取得率は令和元年以降 100%となっておりませんが、育児参加をする場合の休暇（5日間）の取得率は低い状況です。

②目標【継続】（令和7年度までに）

- ・妻が出産する場合の休暇（2日間）取得率 100%を維持する
- ・育児参加をする場合の休暇（5日間）取得率を 50%にする

③取組内容

- ・総務課は、父親となる職員に特別休暇の制度について説明をして、無理なく休暇を取得できるよう働きかけます。
- ・所属長は、職員が積極的に妻のサポートや育児に参加できるように、特別休暇や年次休暇を併用した連続休暇の取得を促します。

（新規）

- ・総務課は、新たに子を養育する職員と育児経験者との情報交換の場を設け、制度の周知を図ります。

(3) 年次休暇の取得の推進

① 休暇の取得状況

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
年間平均 使用日数（総 使用日数／対 象職員数）	5.6日	7.2日	7.9日	7.8日	7.9日
取得率（総使 用日数／総付 与日数）	14.7%	19.2%	20.8%	21.3%	23.2%

年次休暇の年間平均使用日数及び取得率は、年々増加しております。

②目標【継続】（令和7年度までに）

- ・平均取得日数を年10日以上にする

③取組内容

- ・各所属において、庁内LANの個人スケジュール等を活用し、職員間の予定を共有し相互にサポートできる体制を整え、年次休暇を積極的に活用するようにします。
- ・総務課及び所属長は、人員の不足や偏りが年次休暇取得の妨げとならないよう、適切な人員配置に努めます。
- ・各所属において、休暇取得の計画表を作成するなどして、相互に協力しながら計画的な年次休暇取得を図ります。

（新規）

- ・所属長は、休暇申請システムの利用により、目標の達成に向けて努力し所属内において計画的な年次休暇の取得促進を図ります。

(4) 時間外勤務の縮減

①時間外勤務の状況

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数（総時間外勤務時間数／12か月／対象職員数）	10時間	9時間	8時間	13時間	15時間

選挙及び災害を除いた通常業務における時間外勤務の時間数は、平成30年度まで減少傾向でしたが、令和元年度から増加傾向となっております。

②目標【継続】（令和7年度までに）

- ・一人当たりの時間外勤務時間数を、月7時間以下にする

③取組内容

- ・所属長は、課員の時間外勤務の状況や健康状態の把握に努め、特定の職員に仕事が集中しないように配慮します。
- ・所属長は、可能な限り、勤務時間外に会議や打ち合わせを行わないように努め、職員が定時で退庁できる環境を整えます。

（新規）

- ・総務課は、令和元年度から増加傾向となった要因を把握し、適正な人員配置を行うほか、DX推進により効率的な業務遂行ができる環境を整えます。
- ・総務課は、早出遅出勤務制度を浸透させるほか、フレックスタイム制や在宅勤務など公務運営の維持に配慮したうえで多様な勤務形態への対応を検討します。

(5) 子等の看護休暇の取得の促進

①休暇の取得状況

令和3年から「子の看護休暇」の対象範囲を拡大し、「子等の看護休暇」として中学校卒業までの子、配偶者、父母及び配偶者の父母の看護について、年5日の範囲で特別休暇が取得できる制度改正を行いました。

② 目標（令和7年度までに）

- ・子等の看護休暇の制度の認知度 100%

③取組内容

- ・総務課は、子どもが生まれた職員に対し、制度の周知徹底を行います。
- ・日頃から職員相互でコミュニケーションを図り、安心して休暇を取得できるよう、所属全体で支援体制を構築します。

（新規）

- ・総務課は、新たに子を養育する職員と育児経験者との情報交換の場を設け、制度の周知を図ります。
- ・総務課は、職員が安心して仕事ができるよう育児や介護に関するQ&Aを作成します。

(6) その他の取組み

①メンター制度

メンター制度は、先輩職員（メンター）が、キャリア形成上の課題や悩みを抱える後輩職員（メンティ）と、面談を行うことで問題解決をサポートする制度です。現在は、採用1年目の職員について行っておりますが、今後は育児経験のある先輩職員が子を初めて持つ後輩職員に対して子育てのサポートを行ったり、係長級などに昇任となった職員が先輩職員からフォローをもらうなど、今後はサポートの場を広げていきます。

②ハラスメント対策

セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業に関するハラスメント、パワーハラスメント等が発生しない職場環境を整えるため、職員への研修等により、言動など職員のハラスメントに関する気付きを促し、知識や関心を深めます。また、総務課に設置された相談窓口の周知を図ります。