

次世代育成推進法・女性活躍推進法  
に基づく標茶町特定事業主行動計画

令和3年4月改定

# 次世代育成支援対策推進法・女性職員の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画

標 茶 町 長  
標茶町教育委員会  
標茶町議会議長  
標茶町代表監査委員  
標茶町農業委員会会長  
標茶町上水道事業管理者  
標茶町選挙管理委員会

## I 総論

### 1 目的

次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代育成法」という。）第 7 条第 1 項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。以下「女性活躍推進法」という。）第 15 条の規定に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職場及び家庭において子育ての意義についての理解が深められ、仕事も家庭も大切にしながら働くことのできる仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、以って男女の人権が尊重され、かつ急速な少子高齢化社会の進展、その他社会経済情勢に対応できる豊かで活力ある社会の実現を図るため、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進することを目的とし、標茶町長、標茶町教育委員会、標茶町議会議長、標茶町代表監査委員、標茶町農業委員会会長、標茶町上水道事業管理者が策定する特定事業主行動計画である。

### 2 計画期間

次世代育成法については、法の改正により有効期限が 10 年間延長（平成 27 年 4 月～令和 7 年 3 月まで）され、女性活躍推進法は有効期間が平成 28 年度から令和 7 年度までの 10 年を、各事業主の実情に応じておおむね 2 年間から 5 年間程度に区切り設定することとされている。

本町では、平成 28 年度から令和 2 年度までの 5 年間を前期計画期間とし、令和 3 年度から令和 7 年度までの 5 年間を後期計画期間とする。

### 3 計画の推進体制

- ① 次世代育成対策に関する職員研修、情報提供等を実施し、行動計画の内容の周知徹底を図ることとする。
- ② 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、両者の両立を可能にするため、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進する。
- ③ 本計画の実施状況等を点検し、必要に応じて、見直し等を図ることとする。

## II 次世代育成対策に関する具体的な内容計画

### 1 職員の勤務環境に関するもの

#### (1) 不妊治療を行う職員への配慮

ア 職員が安心して不妊治療を行うため、年次休暇を取得しやすい雰囲気醸成や、当該部署において業務調整等サポート体制の構築を図る。

#### (2) 妊娠中及び出産後における配慮

ア 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等の制度について周知徹底を図る。

イ 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。

ウ 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。

エ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じて、時間外勤務に配慮する。

#### (3) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

父親が子どもの出生時に付与される3日間の特別休暇（配偶者の出産休暇）及び子どもの出生時における父親の育児参加のための休暇（5日間）及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。

#### (4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知及び取得しやすい雰囲気醸成

① 育児休業等に関する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。

② 妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度・手続きや経済的な支援等についての説明及び各種相談に対応することとする。

③ 育児休業等の取得の申出があった場合、職員が安心して休業に入れるように当該部署において業務分担の見直しを行う。

イ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員は、定期的に職場訪問をして所属長等から担当業務の動き等の説明を受け、円滑な職場復帰を図ることが出来る様に努める。

ウ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

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、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。

以上のような取組みを通じて、育児休業等の取得率を向上させる。

(5) 時間外勤務の縮減

ア 小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図る。

イ 月間業務計画により、効率的な事務遂行を図る。

(6) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

① 管理者に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得の促進を図る。

② 各部署の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。

③ 安心して職員が年次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。

④ 月・金と休日を組み合わせた年次休暇の取得促進を図る。

⑤ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。

⑥ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議を自粛し、連続休暇の取得や家庭、学校及び地域の行事の参加等のための休暇取得の促進を図る。

イ 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。

2 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

ア 子育て活動の知識や特技等を持っている職員や地域の子育て活動に意欲のある職員は、行事や活動に積極的に参加するとともに、地域活動の参加を支援する。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。

ウ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

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等への職員の積極的な参加を支援する。

### Ⅲ 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標・取組内容

女性活躍推進法第15条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、町長部局、教育委員会部局、議会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、上水道事業管理者それぞれの、女性職員の職業生活における活躍に関しての状況分析結果を踏まえ、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定し、その達成に向けた取組を実施する。

#### 1. 管理的地位にある職員に占める女性割合

##### ・管理的地位にある女性職員の状況

R2.4.1 現在

	総計	課長相当職	課長補佐相当職	職員総数
総数	45	23	22	266
うち女性	13(2)	2(1)	11(1)	125(26)
女性比	28.9%(4.4%)	8.7%(4.3%)	50.0%(4.5%)	
女性職員の構成比	10.4%	1.6%	8.8%	47.0%(9.8%)

( ) 一般行政職

##### ・役職段階別の女性職員の状況

	総計	課長相当職	課長補佐相当職	係長職
町長部局	男性 54	14	4	30
	女性 30	2	11	20
教育委員会	男性 17	4	5	8
	女性 2	0	1	1
議会	男性 2	1	0	1
	女性 1	0	0	1
農業委員会	男性 2	1	0	1
	女性 1	0	0	1
監査委員事務局	男性 0	0	0	0
	女性 0	0	0	0
上水道事業	男性 1	1	0	0
	女性 0	0	0	0
女性比	30.9%	8.7%	57.1%	36.5%
女性職員の構成比	27.2%	1.6%	9.6%	18.4%

令和2年4月1日現在で町長部局及び各種委員会等における管理的地位にある女性職員は13名であり、管理的地位にある職員全体に占める割合は、28.9%であった。

しかし、一般行政職のみでは、課長職1名、4.4%に留まっており、女性職員の管理職への登用を推し進める必要がある。

令和7年度までに、係長職以上の女性職員の割合を、国が示す目標値である30%まで引き上げるよう努める。

取組として、女性職員の研修への派遣等による能力開発や意識向上を図るとともに、将来の役付職員への登用に向けたキャリア形成を意識した人員配置に努める。

## 2. 採用した職員に占める女性職員の割合

	H30 年度実施	R 元年度実施	R2 年度実施
受験者総数	49	45	33
うち女性受験者	15	22	21
女性受験者割合	30.61%	48.9%	63.6%
採用職員数	11	18	20
うち女性職員数	7	14	11
女性職員採用割合	63.6%	77.8%	55.0%

女性職員の採用割合は高い数値を示しており、令和7年度までの女性職員の採用割合を50%以上を維持する。

## 3. 女性職員の継続勤務年数

### R2.4.1 現在

職 種	女性職員	男性職員
一般行政職	13年1月	18年7月
看護・保健職	13年8月	—
福祉職	13年4月	14年10月
医療技術職	20年0月	5年0月

継続勤務年数については、町に採用後の年数であり、医療技術職については男性職員の年齢構成が若く、中途採用者が多くいる事で短くなっている。また、全体的な傾向として、中途採用者が多い事と合わせて中途退職者も多い事から、勤続年数が短くなっている。

今後の取組として各種休暇制度の職員への周知や、家庭と仕事の両立を図ることが出来る職場環境の整備を進める。

#### 4. 育児休業取得状況

(令和2年度新規取得分)

	職 種	R2 年中に新たに 育休を取得可能と なった職員	取 得 し た職員	取得率	取得日数
男性職員	一般行政職	2	0	0%	0 日
女性職員	一般行政職	2	2	100%	730 日
	看 護 職	2	2		436 日

育児休業について、以前から女性職員の取得率は100%である。  
平成26年度及び令和元年度において男性職員が取得したが、令和7年までに育児休業を取得する男性職員の割合を20%以上とすることを数値目標とする。

#### 5. 職員1人当たりの月平均の時間外勤務時間

部 局	令和元年度	令和2年度
町長部局	12.1 時間	12.0 時間
教育委員会部局	7.4 時間	7.9 時間
議会事務局	0.2 時間	0.7 時間
農業委員会事務局	7.4 時間	3.2 時間

ここ数年、総体的に時間外勤務が増加傾向にあり、年間100時間以上の時間外勤務を行う職員の割合を、直近の実績値30.6%から25%以下にすることを目標として、次の取組みを行う。

- ・業務量に応じた職員の適正配置。
- ・業務の優先順位やプロセスを見直し、当該部署におけるサポート体制を整える。
- ・時間外勤務の上限目安を100時間とし、縮減のため管理者及び職員に注意喚起を行う。
- ・課ごとの時間外勤務の状況を、人事当局で把握し、時間外勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行った上で、時間外勤務に関する認識の徹底を図る。

#### 6. 年次休暇取得状況（平均取得日数）

部 局	令和元年度	令和2年度
町長部局	11.8 日	12.4 日
教育委員会部局	13.5 日	12.4 日
議会事務局	12.6 日	13.8 日
農業委員会事務局	10.7 日	13.0 日

年次休暇の取得について、すべての職員が、年間5日以上を取得を徹底することを基本に、取得率の向上を目標として、次の取組みを行う。

- ・業務量に応じた職員の適正配置。
- ・業務の優先順位や業務のプロセスの見直しや応援体制の確立。
- ・年次休暇の計画的取得について、年度当初に管理職へ通知し、意識の醸造を図る。
- ・毎年度、所属ごとの年次休暇の取得状況を、人事当局で把握し、年次休暇の取得率が低い職場の管理職にヒアリングを行った上で、年次休暇の計画的取得に対する認識の徹底を図る。

平成28年4月策定  
令和3年4月改定