

和水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

令和3年3月22日

和水町長
和水町議会議長
和水町教育委員会
和水町病院事業管理者

和水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（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）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「女性活躍法」という。）に基づき、和水町長、和水町議会議長、和水町教育委員会、和水町病院事業管理者が策定する特定事業主行動計画である。

I 総論

1 目的

国による行動計画策定指針に掲げられた基本的な視点を踏まえつつ、職員が仕事と家庭を大切にしながら働くことができる仕事と生活の調和(ワークライフバランス)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、本計画を策定し公表する。

2 計画の対象

本町に所属する全職員を対象とする。会計年度任用職員等についても、法令や本町の条例、規則、要綱等により定められた休暇制度等の範囲内でこの計画の対象とする。

3 計画期間

本計画は令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とし、必要に応じ計画の改正ができるものとする。

4 計画の推進体制

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本町では各機関及びその長の連名により策定する。また、職員のニーズを踏まえ、必要に応じ、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

5 計画実施状況の公表

計画及び目標項目の実施状況等は町ホームページへの掲載により公表する。

Ⅱ 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

- ① 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。
- 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 妊娠中の職員に対する業務分担や超過勤務命令等について、健康や安全に配慮がなされるよう所属長等に対して意識の啓発を図る。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

- ① 子どもの出生時における父親の特別休暇（妻の出産休暇、男性の育児参加休暇）及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。
- ② 父親が子どもの出生時に5日間程度の休暇を取得できるように、課・係内において、業務分担等の支援体制を作る。

(3) 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

- ① 育児休業等に関する資料を各課に通知・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を図る。
- ② 育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う。
- ③ 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。

イ 育児休業等体験談等に関する情報提供

- ① 育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供を行う。

ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該課・係において業務分担の見直しを行う。

② 育児休業の取得促進のためには、職場の意識改革が必要ということから、管理職等の会議（幹部会等）の場において、定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、管理職も含め、職場の意識改革を行う。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

① 育児休業中の職員に対して、休業期間中の役場の連絡情報等を定期的に提供するなど情報共有を行う。

【数値目標（達成年度：令和7年度）】

以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率が、
女性100%
男性10% となるように努める。

※令和元年度…育児休業取得者 女性100%、男性0.0%

（4）超過勤務の縮減

ア 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の制度の周知

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を制限する制度について周知徹底を図る。

イ 一斉定時退庁日等の実施

① 毎週水曜日のノー残業デーの徹底を図るため、庁舎内放送及び庁舎見回りによる注意喚起や管理職による定時退庁の率先垂範を行う。

② 定時退庁ができない職員が多い課・係を人事担当が把握し、管理職等への指導の徹底を図る。

ウ 事務の簡素合理化の推進

① 各職員に効率的な事務遂行ができるよう、業務処理計画作成等の注意喚起を図る。

② 会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用するとともに、午後4時以降の会議は、原則行わないように努めることとする。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

① 超過勤務の上限の目安時間を、原則、年間1月45時間かつ1年360時間とし、管理職はこの範囲内で必要最小限の時間外勤務を命ずるものとする。

- ② 各課ごとの超過勤務の状況を把握し、超過勤務の多い課については、管理職からのヒアリングを行ったうえで、注意喚起を行う。
- ③ 超過勤務縮減の取組の重要性について、超過勤務縮減キャンペーン週間等の実施を通じて管理職を含む職員への意識啓発を図る。
- ④ 出退勤等の勤務情報を正確に記録、報告し、所属長は所属職員の勤務状況を常に把握するよう努める。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。
- ② 年次休暇取得促進のためには、職場の意識改革が必要ということから、管理職等の会議（幹部会等）の場において、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、管理職も含め、職場の意識改革を行う。
- ③ 管理職に対して、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を指導させる。
- ④ 休暇取得促進キャンペーン等を実施し、取得促進の周知を図る。
- ⑤ 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。
- ⑥ 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。
- ⑦ 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休暇の取得促進を図る。
- ⑧ すべての職員の取得を促すことで、誰もが気兼ねなく互いに取得しやすい職場の雰囲気を作る。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 国民の祝日や月曜日、金曜日など、休・祝日を組み合わせた年次休暇の取得促進を図る。
- ② 夏季休暇（3日）とあわせた年次休暇（2日）の取得促進を図る。
- ③ 年1回、年次休暇を利用した1週間のリフレッシュ休暇の実施について検討する。
- ④ ゴールデン・ウィークやお盆期間における会議等を自粛する。

【数値目標（達成年度：令和7年度）】

- 以上のような取組を通じて、年間20日の年次休暇のうち、
- ①職員1人当たりの年次休暇の取得日数割合を60%（12.0日）、
 - ②年間5日以上の年次休暇取得者率を100%とする。

※令和元年度…①年次休暇取得日数割合 42%（8.4日）
②5日以上の年次休暇取得率 73.9%

ウ 仕事と家庭の両立に向けた特別休暇等の取得の促進

- ① 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、取得しやすい環境づくりを行う。
- ② 介護休暇をはじめ、短期介護休暇等の介護支援に有用な各種制度について、職員への周知を図る。

（6）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

- ① 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行う。
- ② 女性職員の相談に応じる、女性の管理・監督職等による相談員の設置を検討する。
- ③ 各種ハラスメントの防止のための周知・研修等を行う。
- ④ 職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、休暇の取得促進や管理職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る。

（7）心の健康づくり計画の着実な実践

- ① 全職員を対象としたストレスチェックを継続して実施する。
- ② ストレスの対処法や、管理職の役割について正しい知識と理解を得るための研修を実施する。

2 女性職員の活躍推進に関するもの

（1）女性職員の活躍推進に向けた数値目標

- ① 将来の管理職候補の育成のため、女性職員の課長・課長補佐・係長のライン職等への計画的かつ積極的な登用を推進する。

② やる気や資質を備えた若い女性職を早期に登用し、自覚やマネジメント能力の向上を図っていく。

【数値目標（達成年度：令和7年度）】

以上のことより、

①一般事務職の管理職に占める女性職員の割合を13%以上

②係長相当職以上の女性職員の割合を40%以上とする。

※令和2年度…①一般事務職の管理職 6.7%

②係長相当職以上 25%