

葛卷町特定事業主行動計画

令和 3 年 4 月

葛 卷 町 長
葛 卷 町 議 会 議 長
葛卷町選挙管理委員会
葛卷町代表監査委員
葛 卷 町 農 業 委 員 会
葛 卷 町 教 育 委 員 会

1 目的

我が国における急激な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、平成 15 年 7 月に次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）が成立し、国及び地方公共団体に特定事業主行動計画の策定が義務付けられました。この次世代育成支援対策推進法は平成 27 年 3 月までの 10 年間の時限法でしたが、平成 26 年 4 月に令和 7 年 3 月まで 10 年間延長されました。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）が平成 27 年 8 月に成立し、事業主の立場として女性の活躍を進めるための特定事業主行動計画を策定することが義務づけられました。

本町では、平成 17 年度に次世代法に基づく特定事業主行動計画を策定し、職員が安心して子どもを生み育てることができる勤務環境を整備するための取組を進めてきました。

また、平成 28 年度には、女性活躍推進法に基づく特定事業行動計画を次世代法に基づく特定事業主行動計画と一体のものとして策定し、女性職員の育成や活躍に向けた取組を推進してきました。

育児をはじめとする多様な事情を抱える職員一人ひとりが、仕事と家庭生活を両立できる環境を整えるとともに、女性職員の一層の活躍を推進することは、効果的・効率的な町政の運営にとって重要であることから、次世代法・女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を一体的に定め、職員の能力を発揮できる職場環境づくりを進めていくものです。

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 年間とします。

3 推進体制

本計画に基づく次世代育成と女性活躍を相乗的かつ効果的に推進するために毎年度、計画に基づく取組みの実施状況を把握・評価するものとします。

また、実施状況は、年度ごとにその結果を公表するとともに、職員のニーズを踏まえて、必要に応じ、その後の対策や計画の見直しを行います。

4 行動計画

(1) 職業生活における機会の提供

①各種制度の周知及び取得促進

ア 母性保護及び母性健康管理に関する特別休暇の取得を促進するため、庁内LANの活用及び資料配布等により情報提供を行い、職員への周知徹底に努めます。

イ 育児支援に関する特別休暇及び育児休業制度の内容等を周知するとともに、これらの休暇等を積極的に利用できるよう、職場の雰囲気づくりに努めます。

②情報提供及び復帰支援

産後休暇中及び育児休業中の職員に対して必要な情報提供を行うとともに、業務分担の調整等により、安心して産後休暇又は育児休業から復帰できる職場の環境づくりに努めます。

③業務の縮減

事務事業の合理化を推進し、業務の縮減を図るとともに、必要に応じ、組織の再編等を検討します。

④女性職員の採用割合の増加

ア 出産や育児に関する特別休暇等の利用を促進するとともに、男性職員、女性職員それぞれの長所を生かした働きやすい職場環境の整備に努めます。

イ 職員採用試験の女性受験者の拡大に向けて、ホームページ等による積極的な広報に努めます。

⑤女性管理職員の割合の増加

ア 女性職員が能力を十分に発揮できる環境を整備し、女性職員を多様な

ポストに積極的に配置するよう努めます。

- イ 職員の更なる能力の向上を図り、多様な町民ニーズに対応できるよう研修機会の増加に努めます。

【目標】

No	項目内容	現状 (R2 年度)	数値目標 (R7 年度)
目標 1	採用した職員に占める女性職員の割合	58.3%	30%以上
目標 2	管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（事務職）	15.4%	15.0%以上

(2) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

①時間外勤務の削減

- ア 定時退庁日を設定し、管理職員が率先して実行に努めるなど、健康管理や仕事と子育ての両立の理解を深めるため意識啓発を図ります。
- イ 時間外勤務が常態化している職員の把握に努め、係や室を超えた業務分担の調整等を行うなど、業務量の平準化に努めます。

②年次休暇等の取得促進

- ア 年度当初に業務計画を策定し、計画的に年次休暇等を取得できる職場の環境づくりに努めます。
- イ 祝日や夏季休暇、年末年始等を組み合わせた取得を推進するほか、子どもの学校行事、職員や家族の記念日等、家族のふれあいのための年次休暇等の取得促進を図ります。

③育児休業取得率の増加

- ア 日頃から職員相互でコミュニケーションを図るなど、育児休業を取得しやすい雰囲気づくりに努めるとともに、職場の応援体制の構築に努めます。
- イ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得を推進し、子育てに積極的に関わることができるような職場環境の構築に努めます。

④多様な働き方への対応

情報通信技術を活用したテレワークを推進し、行政サービスの向上と業務効率化を図りながら、職員のワーク・ライフ・バランス（仕事と個人生活の調和）の確立を推進します。

【目標】

No	項目内容		現状 (R1 年度)	数値目標 (R7 年度)
目標 3	男女別の育児休業取得率	男性職員	－	30.0%
		女性職員	100.0%	100.0%
目標 4	男性職員の配偶者出産休業（2 日）及び育児参加のための休業（5 日）取得率並びに合計取得日数の分布状況	出産休暇	100.0%	100.0%
		育児参加	－	100.0%
		合計取得日数の 5 日以上の取得率	－	100.0%
目標 5	年次有給休暇の 5 日以上の取得率		92.0%	100.0%
目標 6	時間外勤務が上限時間を超えた職員数の割合 （各月の上限時間を超えた職員数/職員数×12 月）		1.8%	1.0%以下