

# **板野町特定事業主行動計画**

令和3年4月

板 野 町

# 目 次

## 第1章 総論

- 1 目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 3 計画の推進体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

## 第2章 具体的な取組事項

- 1 妊娠中及び子育て中の職員に対する配慮について・・・・・・・・・・ 2
  - ① 既存の諸制度の周知徹底・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
  - ② 妊娠前から妊娠期及び子育て期の職員に対する業務上の配慮・・・・ 2
  - ③ 男性の子育て目的の休暇等の取得の促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 2 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備等について・・・・・・・・ 3
  - ① 育児休業及び部分休業制度等の周知・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
  - ② 育児休業及び部分休業を取得しやすい職場環境の整備・・・・・・・・・・ 3
  - ③ 男性職員の育児休業等の取得促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
  - ④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援・・・・・・・・・・ 3
  - ⑤ 育児休業に伴う臨時的任用職員の活用・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 3 時間外勤務の縮減について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
  - ① 事務の簡素合理化の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
  - ② 人員の適正配置の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
  - ③ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
  - ④ ノー残業デーの徹底・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
  - ⑤ 職員の健康管理の強化・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- 4 年次有給休暇等取得の促進について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
  - ① 休暇取得のための意識啓発等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
  - ② 年次有給休暇の計画的取得の促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
  - ③ リフレッシュ休暇及び連続休暇等の取得の促進・・・・・・・・・・・・ 5
- 5 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・・ 5
  - ① 男女共同参画意識の啓発・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
  - ② セクシャルハラスメントの防止・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- 6 その他の次世代育成支援に関する事項・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
  - ① 子育てバリアフリー・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
  - ② 子ども・子育てに関する地域貢献活動・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
- 7 女性の活躍推進に向けた取り組み・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
  - ① 女性採用の拡大と目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
  - ② 女性の管理職員を増やす取り組みと目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
  - ③ 男女を通じた働き方改革への取り組み・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8

## 第1章 総論

### 1 目的

急速な少子化の進行は、我が国の社会経済全体への影響とともに、子どもの社会性の発達など、子ども自身の育ちに対して重大な影響を及ぼすものであることから、今後、社会全体として次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成されていく環境の整備を図ることが必要である。

そのため、「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、板野町が特定事業主としての立場として、職場で働く職員（板野町議会事務局、選挙管理委員会、教育委員会事務局、その他地方公務員法以外の法令又は条例に基づく委員会の職員を含む。）が職場及び家庭において子育ての意義についての理解を深め、仕事と子育ての両立を図ることができるよう次世代育成支援対策を計画的に推進するため、本行動計画を策定し各種取り組みを進めてきたが、これまでの行動計画の内容を基本とし、新たに経済社会環境の変化に即した内容を盛り込んだ新しい「板野町特定事業主行動計画（第4次）」を策定した。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第15条に基づき、子育て中の職員だけでなく全職員が、職業生活及び家庭生活を円滑かつ継続的に両立し、自分のライフステージに合わせて「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれる職場環境づくりを目的としている。

### 2 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間

### 3 計画の推進体制

本計画を実効性のあるものとするため、以下の4点の推進体制を整備する。

1. 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修・講習を実施する。  
また、変更した行動計画について庁内LAN掲示板等により周知を行う。
2. 社会情勢によって変化する職員の次世代育成支援に対するニーズを的確に掌握することを目的として、必要に応じて職員アンケートや意見聴取を実施し、今後の対策や計画の見直しを図る。
3. 職員の仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口を設置して、次世代育成の相談を受けられる体制の整備を図る。
4. 本計画を推進する上で、所属長の果たす役割は極めて大きいものがある。所属長は、次世代育成支援に関する職員の意識向上や、職場環境の整備については、所属長の責務であることを再認識するとともに、自ら率先垂範して本計画の推進に努める。

## 第2章 具体的な取組事項

本計画では、仕事と家庭の調和（ワークライフバランス）を実現できるような職場環境づくりを目指すため、次にあげる具体的な取組事項の推進を目標とする。

なお、新たな休暇制度、勤務形態、雇用形態など、公務員の勤務条件に関する法制度の改正があった場合は、任命権者等は次世代育成支援の観点からも十分に検討を加え、本計画の目標に資する事項については、その都度必要に応じて導入していく。

### 1 妊娠前から妊娠期及び子育て期の職員に対する配慮について

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施する観点から妊娠期及び出産後の女性職員に認められている特別休暇等の諸制度、また、仕事と家庭の両立を支援するために男女を問わず認められている特別休暇等の諸制度については年々整備されてきている。

しかしながら、妊娠期及び子育て期の職員が安心して仕事と家庭の両立を図るためには、所属長をはじめとした職場の理解と協力が必要不可欠である。よって、職員に対して既存の制度を周知徹底し、次世代育成支援は職場全体で取り組む課題であるという職員意識の向上を図るとともに、女性職員のみならず男性職員も積極的に子育てに参加できる職場環境の整備に取り組む。

#### ① 既存の諸制度の周知徹底

任命権者等は、職員の母性保護及び母性健康管理、仕事と家庭の両立支援の観点から設けられている特別休暇等の制度及び出産費用の給付等の経済的支援措置に関する情報を提供することで、職員に周知徹底を図る。

#### ② 妊娠前から妊娠期及び子育て期の職員に対する業務上の配慮

任命権者等は、妊娠前から妊娠期及び子育て期の職員に対する業務上の配慮に関する情報を提供することで、職員に周知徹底を図る。

所属長は、妊娠期の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行うものとする。また、妊娠期・出産後1年を経過しない職員及び小学校就学の始期に達するまでの子どもを養育している職員からの申し出があった場合には、深夜勤務及び時間外勤務の制限に配慮するものとする。

なお、不妊治療を行う職員には、治療に専念できるよう、休暇を取得しやすい環境作りに努める。

#### ③ 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

任命権者等は、父親となる職員が子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことの喜びを実感するとともに出産後の配偶者の支援に対する「配偶者の出産休暇（3日 取得率目標100%）」を周知し、所属長は、対象職員に対し休暇取得の促進に努める。

## 2 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備等について

育児休業や部分休業は実績を見ると、平成17年4月以降出産した女性職員の育休取得率は100%が取得しているのに対し、男性職員では、令和元年度における取得率は33%となっているが、育児休業の取得率については、女性職員100%、男性職員10%を目標とする。また、平成22年度から配偶者が育児休業を取得している職員についても、育児休業することができること及び子の出生からの一定期間内に最初の育児休業を取得した職員について、再度の育児休業をすることができる制度を実施している。

子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立った取り組みとして、育児休業等を希望する職員（特に男性職員について）に対し、その円滑な取得の促進等を図るため、既存制度の周知徹底による職員意識の向上と、取得しやすい職場環境の整備に努める。

### ① 育児休業及び部分休業制度等の周知

任命権者等は、育児休業等に関する資料の情報を提供することで、職員に育児休業等の取得手続きや取得中の経済的な支援等について周知徹底を図る。

### ② 育児休業及び部分休業を取得しやすい職場環境の整備

任命権者等は、育児休業等を取得しやすい環境を整備するため、積極的な情報提供等により育児休業等の制度の趣旨を周知徹底し、職場の意識改革を行う。

### ③ 男性職員の育児休業等の取得促進

任命権者等は、上記①、②の取組みに加え、特に配偶者が妊娠した旨の申し出があった男性職員に対しては、希望により相談窓口において育児休業等の制度や手続について説明を行うなど、男性職員の育児参加のための特別休暇（年間5日）の取得促進を図る。

### ④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

所属長は、育児休業を取得した職員がスムーズに職場復帰できるよう支援する。特に休業期間中は業務に関する情報提供・能力開発を行うとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行う。

### ⑤ 育児休業に伴う臨時的任用職員の活用

所属長は、所属職員の妊娠または配偶者の妊娠により育児休業を取得する旨の申し出があった際には、育児休業を取得できる職場環境の整備を図るため、所属内の人員配置、事務分担の見直しを検討する。また、任命権者等に対して会計年度任用職員の活用による代替要員の配置を要請し、これを受けた任命権者は、必要に応じてその確保に努める。

### 3 時間外勤務の縮減について

職場における、恒常的な時間外勤務は、子育てをする職員にとって大切な子どもに触れ合う時間を奪うだけでなく、時間外勤務による過重労働は、職員の健康状態に対しても重大な影響を及ぼすものである。

時間外勤務を縮減するためには、事務の簡素合理化による職場環境の整備や、更なる人員の適正配置、時間外勤務は本来公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという職員意識の向上を図る必要がある。

#### ① 事務の簡素合理化の推進

所属長は、職場における定例・恒常的業務に係る事務処理マニュアル化など、事務の簡素合理化の推進により効率的な事務遂行を図り、時間外勤務の縮減に努める。

#### ② 人員の適正配置の推進

任命権者等は、所属長へのヒアリング等を通じて各職場における人員の適正配置に努めるとともに、所属長は日頃から、職場の係・担当業務を超えた応援体制の整備などにより繁忙期における時間外勤務の縮減に努める。

#### ③ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

任命権者等は、時間外勤務縮減の取組の重要性に関する意識啓発を図り、時間外勤務の多い部署については所属長へのヒアリングを行った上で、業務改善に向けた助言を行う。

所属長は、時間外勤務命令の事前命令・事後確認を徹底するとともに、所属職員の時間外勤務の状況を常に把握するものとする。

#### ④ ノー残業デーの徹底

任命権者等は、職員の健康管理のために設けられている毎週水・金曜日の「ノー残業デー」の意義を周知徹底し、引き続き庁内放送等による注意喚起を図るとともに、定時退庁ができない職員が多い部署を把握し、所属長への指導の徹底を図る。

#### ⑤ 職員の健康管理の強化

任命権者等は、過重労働が職員の健康状態に及ぼす影響に配慮し、恒常的に時間外勤務が多い職員に対しては、所属長を通じて必要であれば産業医・衛生管理者等による保健指導を実施するなど、職員の健康管理に配慮する体制整備に努める。

#### 4 年次有給休暇等取得の促進について

平成31年4月の「働き方改革一括法」の施行に併せて、全職員（正規・非正規とも）の年5日以上の子次休暇取得を必須とするるとともに、全職員が更なる年次休暇取得目標を設定することとする。

年次有給休暇の取得を促進するためには、休暇取得に対する職員意識の向上を図るとともに、休暇の取得を容易にする職場環境の整備が必要となる。

##### ① 休暇取得のための意識啓発等

任命権者等は、定期的に休暇取得のための啓発等を実施し、取得促進の周知を図ることで職場の意識改革を行うるとともに、取得状況の確認を行い、必要に応じて所属長へ取得促進に関する助言・指導を行う。

##### ② 年次有給休暇の計画的取得の促進

所属長は、職員が気兼ねなく年次有給休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備するとともに、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得を指導する。

##### ③ リフレッシュ休暇及び連続休暇等の取得の促進

任命権者等は、職員のリフレッシュ休暇制度を周知し、所属長は対象者に対し、完全取得できる環境を整える。また、土日と月金を組み合わせたり国民の祝日や夏季特別休暇と組み合わせる年次有給休暇を取得することを推進し、連続休暇等の取得を促進する。

このような取り組みを通じて年次有給休暇については、20日中15日（75%）以上の取得を目標とする。

#### 5 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

職員の仕事と子育ての両立を支援するためには、障害となっている「育児より仕事の方が大事」といった職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識に基づく職場における慣行等を解消し、男女共同参画意識の向上を図ることが必要である。

##### ① 男女共同参画意識の啓発

任命権者等は、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識にとらわれず、男女が互いに協力して子育てを行うなどの男女共同参画意識の向上を図るためこの件に関する資料を提供することにより職員に対する意識啓発を行う。

##### ② セクシャルハラスメントの防止

任命権者等は、セクシャルハラスメントが犯罪であることを職員に周知徹底し、その防止に努めるとともに、特に所属長に対しては、日頃から所属職員に注意喚起を促すように指導する。

## 6 その他の次世代育成支援に関する事項

次世代育成支援、つまり次代の社会を担う子どもが生まれ、かつ、育成されていく環境の整備を図るため、特定事業主に課せられた役割は、ただ単に職場で働く職員に対する雇用主としての立場での取組で終わるものではなく、社会全体にも働きかける役割も担うものである。

特定事業主としての立場で、以下の取組を積極的に推進することで、社会全体における仕事と子育てを両立しやすい環境整備づくりに努める。

### ① 子育てバリアフリー

任命権者等は、役場庁舎、公民館、図書館等の公共施設において、授乳室・ベビーベッド・ベビーチェア・ベビーキープ等の設置（庁舎では、1階窓口にベビーカーを設置済み・1階2階の洋式トイレにベビーチェア設置済み）を進めることで、乳幼児を連れてきた保護者の利便性の向上を図るとともに、公共施設を気兼ねなく利用できるようハード面の整備とあわせ、親切な応接対応等ソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

### ② 子ども・子育てに関する地域貢献活動

任命権者等は、子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、小中学生の社会科見学、職場体験学習等に協力するとともに、子どもが参加する地域の行事・活動に対し、公共施設の敷地や施設の提供に努める。

地域住民が安心して子どもを産み健やかに育てられる地域社会の環境整備を図るため、職員は地域の一員として子どもの健全育成のための活動、交通安全活動、防犯・少年非行防止活動等の地域貢献活動に積極的に協力する。

## 7 女性の活躍推進に向けた取り組み

平成27年8月、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が制定されたことで一般事業主はもとより地方公共団体においても、働く女性職員の活躍推進に関する取り組みを計画し公表することが義務づけられました。それにより、働くすべての女性職員が自らが持つ個性と能力を十分に発揮できるような職場環境の整備がより一層重要となっています。特に出産・育児などのライフイベントに柔軟に対応し、ワーク・ライフ・バランスを反映した人事制度の構築が必要となります。

◇「過去5年間の在職者に占める女性職員の割合・女性管理職の比率・女性職員採用比率」

女性職員の推移						
年度	H27.4	H28.4	H29.4	H30.4	H31.4	平均値
女性職員比率	56.4%	54.4%	54.7%	56.1%	56.7%	55.7%
女性管理職比率	54.3%	47.4%	45.2%	48.3%	48.1%	48.7%
(内課長級以上)	52.6%	47.6%	44.4%	36.8%	42.1%	44.7%
女性採用比率	45.5%	50.0%	72.7%	71.4%	0%	59.9%
(一般事務)	28.6%	0%	40.0%	0%	0%	34.3%
(保育所・幼稚園)	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0%	100.0%

### ① 女性採用の拡大と目標

本町における過去5年間の女性採用比率は、概ね5割を推移しており、男女間の採用比率は均等化している。令和2年度は新規採用がなかったが、29年度及び30年度における女性の採用率は70%を超えており、高い水準を保っています。また、女性管理職の占める割合は常に4割を超える指数で、今後もさらに人物本位の先行により意欲と能力のある優位な女性の採用に努めます。

また、知識・経験を蓄積した女性の出産・育児等による離職を防ぐため、継続雇用を促進し、優秀な人材の確保に取り組みます。さらに、保育士(幼稚園教諭)の採用においては、男性を採用することにより女性の働きやすい環境がより一層整うよう、男性の採用も積極的に推進するよう努めます。

これらの取り組みにより、令和7年度までに一般事務の女性採用比率は50%、保育士(幼稚園教諭)は90%を目指します。

### ② 女性の管理職員を増やす取り組みと目標

令和元年度における本町の女性管理職員比率は48.1%で、うち課長級以上の職においては42.1%となっており、県内で4番目の割合となっています。今後も、女性職員の積極的な登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともにその能力を十分に発揮できるよう適材適所の人事配置に努め、女性職員

の職域の拡大と幅広い職務を経験できるように配慮します。

これらの取り組みにより、令和7年度までの女性管理職比率を50%前後を維持するよう努めます。

### ③ 男女を通じた働き方改革への取り組み

育児や介護等の事情のため、すべての労働者等が十分な能力を発揮できるようにするためには、長時間労働を前提としない働き方の構築、人事評価への反映等これまでの働き方に関する意識改革を推進します。