

愛南町 特定事業主行動計画

【後期計画】



愛南町

令和5年3月改定

愛南町特定事業主行動計画 目次

1	総論		
1-1	目的	…	1
1-2	計画期間（後期）	…	1
1-3	計画の推進体制	…	1
2	計画の推進状況		
2-1	計画期間（前期）	…	2
2-2	女性活躍推進法に基づく数値目標	…	2
2-3	推進状況の分析と課題	…	2
2-4	数値目標の見直し	…	4
3	具体的な取組内容及び関連する数値目標		
3-1	職員の勤務環境に関する事項	…	7
3-2	その他次世代育成支援対策に関する事項	…	11



1 総論

1-1 目的

我が国の急速な少子高齢化の進行、国民需要の多様化等の社会経済情勢の変化に対応していくためには、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を整備することはもとより、男女共同参画社会の基本理念に則り、男女がその個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍することが一層重要とされています。このことから、平成 15 年に「次世代育成支援対策推進法」が、平成 27 年には、「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。）」が制定されました。これらの法律では、国及び地方公共団体等を「特定事業主」と定め、一つの事業主としての立場から、職員の子どもたちの健全育成や女性職員の活躍推進に係る取組等を定めた計画（特定事業主行動計画）を策定することが求められています

このことから、愛南町（以下「本町」という。）においても、平成 17 年度に「愛南町特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）」を策定し、次世代育成支援を行うとともに、平成 27 年度からは女性活躍推進法の内容も踏まえた、新たな行動計画に基づき、仕事と子育てを両立しながら、全ての職員が多様な能力を発揮できる職場環境づくりに取り組んでまいりました。

今般、令和 2 年度をもって本計画の前期計画期間が終了することから、目標達成状況等の検証及び計画の見直しを行いました。

本町の実情を踏まえつつ、全ての職員の職業生活と家庭生活の両立及び女性職員が輝き活躍できる職場環境の実現に向けて、より一層取組の推進を図ってまいります。

1-2 計画期間（後期）

令和 3 年度から令和 8 年度までの 6 年間を後期計画期間とします。

本計画は、男女共同参画に関する本町の総合的な取組方針である「愛南町男女共同参画推進計画」と整合・連携をとるものとなっていることから、両計画の整合を図るため、計画期間を合わせました。なお、国際的潮流、国内の社会情勢の変化にも的確に対応するため、必要に応じて見直しを行うものとします。

1-3 計画の推進体制

- (1) 職員に対する次世代育成支援対策に関する研修及び情報提供等を実施します。
- (2) 仕事と子育ての両立等についての相談や情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行います。
- (3) 啓発資料の作成、配布及び研修の実施等により、本計画の内容を周知します。
- (4) 本計画の実施状況については、年度ごとに職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を行います。

2 計画の推進状況

2-1 計画期間（前期）

前期計画期間は、平成27年度から令和2年度までの6年間です。

2-2 女性活躍推進法に基づく数値目標

本計画の前期計画期間において、女性職員の活躍推進のために達成すべき目標としたのは、次の4つです。

- (1) 女性職員の育児休業取得率 100%
- (2) 男性職員の子どもの出生時における休暇取得率 80%
- (3) 各職員の年間超過勤務時間数 360 時間以内の徹底
- (4) 一人当たりの年次有給休暇取得日数 10 日

2-3 推進状況の分析と課題

(1) 女性職員の育児休業取得率

指 標	目標値	H27	H28	H29	H30	R01	R02
女性職員の育児休業取得率	100%	86%	100%	100%	100%	100%	100%

【具体的な取組の例】

- ・ 本人、所属長及び職員係の間で連携を密にし、妊娠中～育児休業～復職まで、切れ目のない支援を行いました。
- ・ 年度途中から育児休業を取得する予定の職員がいる所属には、あらかじめ代替職員を配置するなど、スムーズな業務の継続と、育児休業を取得しやすい環境を整えました。
- ・ 復職後も本人の希望に応じて育児短時間勤務や部分休業を認めるなど、仕事と子育てを両立しやすい職場づくりに努めました。

女性職員の育児休業については、制度が広く認知され、サポート体制も整っていることから、取得率の目標も概ね達成できています。

(2) 男性職員の子どもの出生時における休暇取得率

指 標	目標値	H27	H28	H29	H30	R01	R02
男性職員の子どもの出生時における休暇取得率	80%	69%	100%	91%	75%	100%	100%

【具体的な取組の例】

- ・ 配偶者の出産及び産前・産後期間中に取得できる特別休暇について、概要をまとめたリーフレットを配布し、職員の理解を深めました。
- ・ 該当となる職員の所属長に制度の趣旨を説明し、休暇取得について所属の理解を得るとともに、職員への休暇取得を促しました。

- ・ 県下 20 市町長が合同で「ひめボス合同宣言」を行い、ライフ・ワーク・バランスの向上に対する職員の意識啓発に努めました。

男性職員の子どもの出生時における休暇については、管理職会や衛生委員会等で繰り返し周知を行ったことにより、取得率が高い水準で推移しています。

(3) 各職員の年間超過勤務時間数 360 時間以内の徹底

指 標	目標値	H27	H28	H29	H30	R01	R02
各職員の年間超過勤務時間数360時間以内の徹底	達成	未達成	達成	達成	達成	達成	達成

【具体的な取組の例】

- ・ 所属長が率先して早めの退庁に努めるとともに、毎週水曜日をノー残業デーとし、所属職員に定時退庁を促しました。
- ・ 時間外勤務が多い所属については、所属長にヒアリングを実施し、原因の究明及びその解消に向けた取組を行いました。
- ・ 7月～9月には、勤務時間を1時間程度繰り上げる「朝型勤務」を実施し、職員のライフ・ワーク・バランスの向上を図りました。朝型勤務実施期間中は、研修や内部会議等も原則午後4時までに終了することとし、定時退庁への意識啓発を行いました。
- ・ 行政サービスの向上を目指すことを目的とした政策提案を職員から受け付け、経費削減や業務効率化を行いました。

各職員の年間超過勤務時間数については、所属長による事前承認制度について管理職会等で繰り返し周知を行ったことなどにより、平成 28 年度以降は毎年目標を達成できています（※ 豪雨災害などの、緊急かつ他律的な業務による超過勤務時間は、分析の対象外としています。）。

(4) 一人当たりの年次有給休暇取得日数

指 標	目標値	H27	H28	H29	H30	R01	R02
一人当たりの年次有給休暇取得日数	10.0日	8.0日	8.1日	8.9日	8.1日	8.7日	8.6日

【具体的な取組の例】

- ・ 一人当たりの年次有給休暇取得日数の変化をまとめた資料を管理職会で配付し、休暇の積極的な取得を促しました。
- ・ 前年度の年次有給休暇取得日数が少ない職員には、所属長を通じて休暇の取得を呼び掛けました。
- ・ 夏季休暇期間には、「夏季休暇実施計画表」を作成し、計画的な休暇の取得を促しました。

一人当たりの年次有給休暇取得日数については、目標である 10 日を達成できていませんが、今後も、時間単位での取得勧奨及びGWや夏季特別休暇等と組み合わせた、連続休暇の取得を促すことで、取得しやすい環境づくりに努めます。

2-4 数値目標の見直し

前期の結果を踏まえて、数値目標の見直しを行いました。後期計画期間では、次の目標の達成に向けて取り組みます。新たに加えた目標については、現状を分析した上で目標値を設定しました。

(1) 女性職員の育児休業取得率 100%

→男性・女性職員ともに育児休業取得率 100%

※ 令和5年3月付(仮)改定

前期目標を「女性職員の育児休業取得率 100%」とし、概ね達成することができましたが、令和3年以降、男性職員の育児休業取得促進に向けた取り組みが活発化し、令和4年5月には「男性職員の育児休業の取得促進等に関する総務大臣書簡」も発出されました。男性の育児休業取得を促進することは、仕事と家庭の両立を図るワークライフバランスや、少子化が加速する現代において、子育てに理解のある職場を形成する観点からも非常に重要となっています。本町においても女性職員だけでなく、男性職員に対しても育児休業を取得できるようサポートをし、「男性・女性職員ともに取得率 100%」を目標とすることにしました。

ア) 男性の育児休業取得実績(過去5年間)

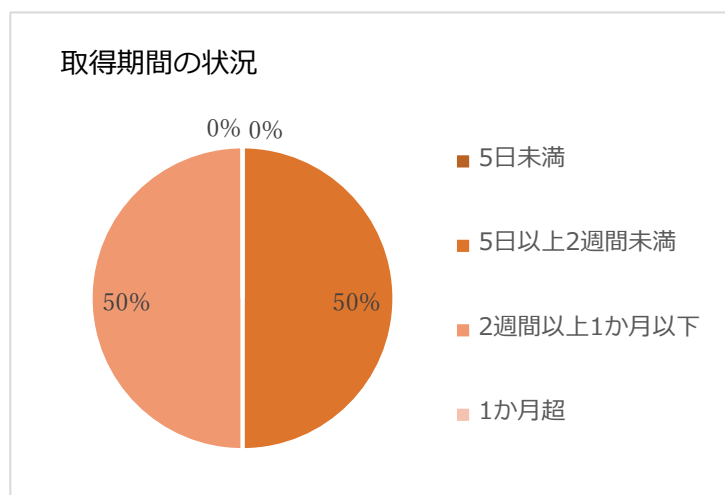
指 標	H30	R01	R02	R03	R04
男性職員の育児休業取得率	25%	0%	0%	0%	100%

※ 1日以上育児休業を取得した場合をカウントしています。

平成30年度に取得した人が1名、それ以降は0名でしたが、令和4年度は全員取得することができました。

イ) 課題

令和4年度は、対象者全員が育児休業を取得できましたが、育児休業を長期間取得できないという課題も見つかりました。



以上の結果から、令和4年度の1日以上の育児休業取得率は100%を達成しましたが、その取得期間はすべて1か月以下です。令和3年度に実施された地方公務員

の育児休業期間の調査(※)によると、1か月以下の取得は54.4%であり、他の自治体に比べて短期間の育児休業取得となっています。取得期間について育児休業取得者にアンケートを実施したところ、短期間取得になる2つの要因がありました。

短期取得の要因	
①収入の問題	育児休業を取得した場合、取得した期間は無給になる代わりに社会保険料が免除され、育児休業手当金が支給される。その金銭的メリットが大きいのが2週間未満であることが多いこと
①業務量の問題	復帰後のことや、同僚・上司への負担を考えた時に、長期間取得するのが難しいこと

長期間の育児休業を推進するには上記問題点を解決する必要があります。今回は早急に改定する必要があると判断し1事業年度分での分析となったため、今後十分な調査を実施するとともに、男性職員がより多くの時間を家族と共有できるよう、積極的な育児休業の取得推進に取り組みます。

※ 令和3年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査

(2) 男性職員を対象とした「出産・育児に係る休暇(※)」5日以上取得率100%

※ 配偶者の出産に係る休暇(2日)と男性職員の育児参加のための休暇(5日)を合わせた合計7日間の特別休暇。「男の産休」とも呼ばれています。

これまでは「男性職員の子どもの出生時における休暇(配偶者の出産に係る休暇取得率)」のみを目標としていましたが、共働き世帯の増加とともに、男性の育児参加の重要性が一層高まっていることから、「男性職員の育児参加のための休暇」と合わせた取得率を新たな目標とします。2つの特別休暇を合わせて、より多くの日数を取得してもらうことで、夫婦が協力して家事や育児に参加する機会を増やし、職業生活と家庭生活の両立を図りやすくすることを目指します。

(3) 各職員の年間超過勤務時間数360時間以内の徹底

職員の超過勤務時間数については、仕事と家庭の両立や、職員の健康維持の側面からも重要であることから、後期計画においても引き続き年間360時間以内の徹底に向けて取り組んでいきます。ICT等も活用して可能な限り業務の効率化を図るとともに、職員間の意識啓発も継続して行います。

(4) 一人当たりの年次有給休暇取得日数10日以上

年次有給休暇取得日数については、前期計画期間中に、目標である10日を達成できなかったことから、後期計画期間においても、引き続き達成に向けた取組を行います。

あわせて、令和元年に改正された女性活躍推進法及び令和2年に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」の内容を踏まえ、次の目標も新たに加えます。

(5) ハラスメント防止策の整備

ハラスメントに関する一元的な相談窓口を、役場内部及び外部に設置するとともに、職員の役職に応じたハラスメント防止研修を計画的に実施し、職員のハラスメント防止に向けた意識啓発及び知識向上を図ります。

ハラスメント防止策の整備状況（令和2年度実績）

- ・ ハラスメント防止規程の整備及び管理職会等での周知
- ・ ハラスメントに関する一元的な相談窓口の設置（電話、メール、テレビ電話等で相談可）
- ・ 役職に応じたハラスメント防止研修の実施

年齢・性別を問わず多様な職員が活躍できる職場環境を実現するためには、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントを含むあらゆるハラスメントの防止に関して、適切な対策を講じることが必要不可欠であることから、この目標を加えました。

（6）女性管理職（※）の割合 22%以上

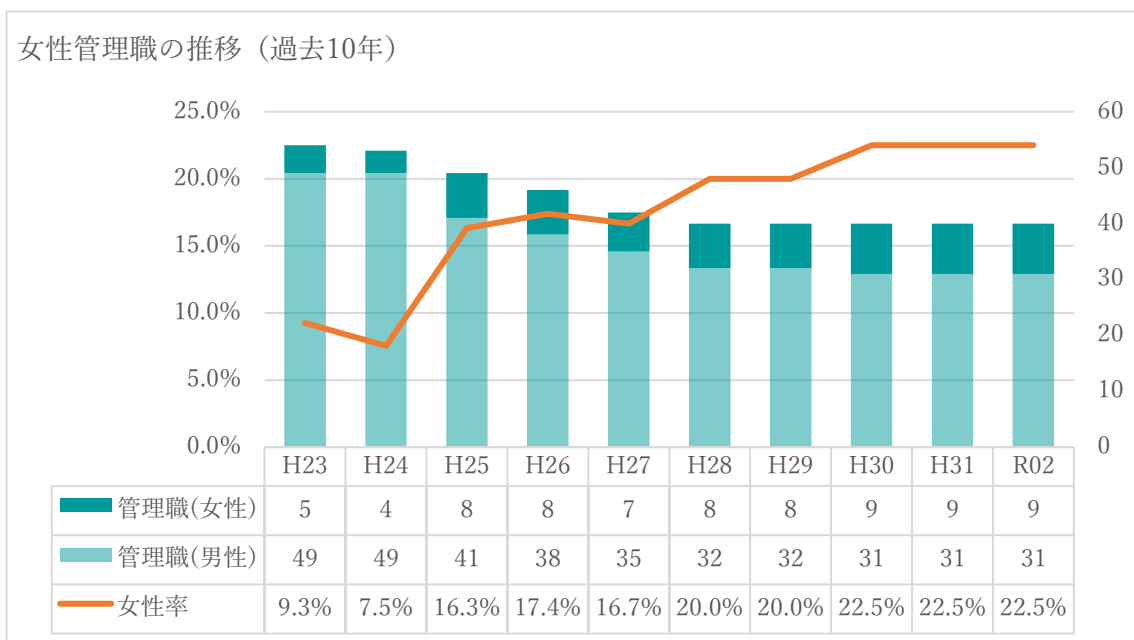
※ 課長相当職

女性管理職の割合が 22%以上となるよう、個人の意欲・能力・実績等に基づく公平・公正な人材登用を行います。

指導的地位への女性の参画を拡大することは、社会の多様性と活力を高めて経済発展を促す観点や、男女間の実質的な機会の平等を確保する観点から極めて重要なことであり、「第5次男女共同参画基本計画」においても重要性が改めて強調されています。本町においても、政策や方針決定過程への女性の参画を促進し、多様な人材の発想や能力を取り入れながら、活力ある社会や経済を創造していくことを目指して、この目標を加えました。

ア) 現状分析

女性管理職の割合



過去 10 年の推移を見ると、部課署の統合による管理職全体数の減少も要因の 1 つではありますが、徐々に女性管理職の割合は増加しています。平成 23 年度は、税務課長・3つの町立保育所長(当時の保育所数：11カ所)・看護師長の 5 名でしたが、平成 25 年度以降は町立保育所長・幼稚園長に積極的に女性を登用し、管理職の女性率は大幅に上昇しました。平成 28 年度は御荘 B & G 海洋センター所長、平成 30 年度には養護老人ホーム南楽荘施設長にも女性が登用されました。そして令和 2 年

度は、保健福祉課及び高齢者支援課の課長も女性が務めています。愛南町は手厚い住民サービスを提供するために、多くの施設を有しており、その中で多くの女性が保育士や保健師等の専門職として活躍しています。一般行政職に限らず、長年の業務経験や専門性を生かせるような配置をし、女性活躍の場は年々広がっているところです。

イ) 数値目標について

愛南町では、女性管理職の割合は年々増加しており、平成30年度以降は22.5%を維持しています。愛南町では、女性管理職の多くを占める各保育所が町長部局に配置されており、保育士や保健師等の専門職も行政職と位置付けていること、全ての管理職が同等の責任を持ち職務に当たっていることの2点から、本庁と出先機関の職員を区別していないため、国の目標である「本庁課長相当職の女性割合 22%」を超える結果となっています。今後も現状を維持するだけでなく、個人の意欲・能力・実績等に基づく公平・公正な人材登用を行い、さらに女性が活躍できる環境整備に努めます。

3 具体的な取組内容及び関連する数値目標

3-1 職場環境に関する事項

職業生活と家庭生活の両立を支援するため、「家庭よりも仕事優先」、「育児は女性がするもの」という考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業及び休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや女性職員の活躍推進に向けた数値目標の達成の実現に向けて次の取組を進めます。

(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に関する特別休暇等の周知徹底

- 妊娠中及び産後1年未満の女性職員は、深夜勤務及び時間外勤務の制限、業務軽減、妊娠中の職員の通勤緩和、保育時間などについて定めた人事院規則 10-7（女子職員及び年少職員の健康、安全及び福祉）によって保護されています。これらの母性保護に関する制度等について周知徹底を図ります。

② 出産費用の給付等経済的支援措置の周知徹底

- 出産費用の給付等の経済的支援措置の周知徹底を図ります。

③ 妊娠中の職員の健康や安全についての配慮

- 職場において妊娠中の女性職員が母性保護のための制度等を利用しやすい環境づくりに努めます。
- 妊娠中の職員の健康や安全に配慮するため、業務分担等を検討し、職場全体でサポートします。
- 妊娠中の職員の安全確保と健康の保持増進に努めるとともに、快適な職場環境の実現に努めます。
- 妊娠中の職員に対しては、職場の状況や本人の希望を十分に考慮した上で、原則として時間外勤務を命じないようにします。

(2) 男性職員を対象とした「出産・育児に係る休暇」等の取得促進

- 男性職員が、配偶者の出産時及び産前・産後休暇期間中に取得できる休暇制度を各所属長に周知し、年次有給休暇と合わせた積極的な利用を促進します。
- 配偶者の出産をサポートすることは、家族全体で支え合う育児の第一歩であるため、該当職員が積極的に休暇を取得できるよう、休暇計画の作成を促します。
- 育児には家庭のサポートだけでなく、職場のサポートも必要であることから、職場全体で連続休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

① 育児休業及び部分休業を取得しやすい職場風土の醸成

- 「仕事と子育ての両立」は、職場における理解が不可欠であることから、管理職会等で定期的に育児休業等の制度の趣旨を周知し、職員の理解を深めるようにします。
- 職員が育児休業や部分休業を取得する際には、業務分担等について所属内でよく検討し、職場全体でサポートします。
- 職員が育児休業や部分休業を取得する際に、計画的で円滑な事務引継ぎが行えるよう支援します。
- 育児休業等を取得した場合も、人事評価・登用において不利にならないよう、公平な評価を実施します。

② 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- 育児休業中の職員に、職場や業務の状況について定期的に情報提供を行い、円滑に職場復帰できる体制の整備に努めます。
- 育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるのに時間がかかる上、仕事と子育ての両立のために最も大切な時期であるため、業務分担についてよく検討し、適切な配慮が受けられるよう、職場全体でサポートします。

③ 育児休業取得時の代替要員の確保

- 所属内の人事配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な場合には、臨時的任用等の活用により適切な代替要員の確保を図ります。

④ 男性職員の育児休業取得推進

- 育児休業制度の周知を図るチラシや、育児休業を取得するまでのフロー図及び必要書類を作成しました。
- 育児休業の取得推進には、対象者だけでなく所属全体の理解と協力が必要になります。職員研修や管理職会等の場で育児休業の制度について全職員に定期的な周知をします。
- 対象者を正確に把握するため、配偶者の出産予定日の5ヶ月前まで(※)に事前報告書の提出を義務付けます。
- 事前報告を受けた後、育児休業や共済組合からの給付金、育休を取得した場合の収入シミュレーションを元に、制度を説明します。
- 配偶者の出産予定日の2～3ヶ月前(※)には、所属長と育児休業や育児休暇について取得意向の有無を面談し、計画書の作成を依頼します。その後、面談結果の報告書を元に、スムーズに育児休業が取得できるよう案内をします。

※ 時期はあくまで目安です。

育児休業の取得へ

お問い合わせ 育児休業の取得に関して、意向確認が義務化されます。

令和4年4月、育児休業と連携し育児休業申請書が導入されるよう、導入育児休業・産後1ヶ月休制度に関する周知と、取得に関する意向確認の義務が義務化されました(産後1ヶ月休に関しては令和4年10月以降)。

育児休業・産後1ヶ月休に関する取組
育児休業申請書に記入すること
育児休業申請書の提出時期の早い ほど
育児休業は会社で希望する期間を
取得することができます。

お知らせ 令和4年10月以降、育児休業を2回取得できるようになります。

お子さんが生まれた職員の方の性差と承認の取り方を併用するため、育児休業の取得回数が増えられます。育児休業は原則1回しか取得できませんでしたが、2回に分けて取得することが可能になります。また、雇用所では男性職員の育児休業取得率100%を目標と定めています。

【地方公務員育児休業法改正による育児休業の取得回数の増加】

① 育児休業が原則2回まで取得可能になります。
② 育児休業に追加、子の出生後6ヶ月以内に育児休業を分割して2回まで取得可能になります。

【取得イメージ】

○併発する場合(1回、出産後6ヶ月以内の育児休業1回)
取得期間 取得期間 取得期間
取得期間 取得期間 取得期間

○併発する場合(2回、出産後6ヶ月以内の育児休業2回)
取得期間 取得期間 取得期間
取得期間 取得期間 取得期間

育児休業取得期間(7日間)は短縮したけど、その権利で育児休業は1日から取得可能なんだね。しかも育児休業中は共済給付から手当が支給されるから、これを有効に活用しよう！

お子さんが生まれる予定の職員は、事前に職員係までご報告・ご相談ください

育児休暇・休業 取得までのフロー図

雇用所では、特定事業主向け計画を改訂し、男女ともに育児休業取得率100%を目標とすることとなりました。育児・介護休業法の改正に伴い、育児休業のさらなる取得が期待されています。今後、父親・母親になる職員はもちろん、所属先におかれましては男親の活用について御理解いただき、以下フロー図を御一読の上、御協力いただきますようお願いいたします。

5ヶ月前 事前報告書を提出
標記の通り、各部署(課長)・(課長補佐)へ報告(届出)する必要があります。
1. 育児休業の取得に「育児休業申請書」の提出を依頼してください。

4ヶ月前 職員係から説明
育児休業や特別休暇からの給付など、有休を制御した場合の収入シミュレーションなどをお知らせします。
【お話しする内容】
・育児休業取得期間について
・共済組合の育児休業手当金について
・育児休業取得期間の収入シミュレーション
・出生時休暇・産後1ヶ月休業等

3ヶ月前 所属長と面談
所属長と面談し、所属長と相談しながら育児休業や育児休業取得期間について面談をし、「育児休業・育児休業の取得に関する報告書」を作成してください。
【面談内容】
・育児休業取得期間
・休業中の業務分担
・その他協議してほしいこと、等

2ヶ月前 面談結果を報告
所属長と相談した内容で、「育児休業・育児休業の取得に関する報告書」と出生時休暇・産後1ヶ月休業決定書を作成してください。

1ヶ月前 育児休業承認請求など各種届出書を提出
育児休業を取得する場合、所属長に報告書をお送りします。所属長が育児休業を承認しない場合は、雇用所の説明・育児休業に関するお問い合わせなど、御確認ください。
その他、気になることがあれば所属長に御相談ください。

※期日は出費予定日から数えてください。あくまで目安ですが、早めに報告いただきますよう、お願いいたします。

育児休暇・育児休業の面談に係る報告書

令和 年 月 日

姓 名 職 務

所 属 課 長 氏 名 姓 名

氏 名 姓 名

年 月 日 に所属長と面談を実施いたしました。面談内容及び理由は、下記のとおりです。

1 配偶者の出産・育児に係る特別休暇の取得回数について希望のみ

1 配偶者の出産に係る特別休暇 () 日 (最大2日)
2 育児参加のための特別休暇 () 日 (最大5日)

2 育児休業の取得について

1 育児休業の取得を希望する 2 育児休業の取得を希望しない
※3へ

3 取得期間(育児休業を取得する場合のみ)

令和 年 月 日 ~ 令和 年 月 日 (予定)
令和 年 月 日 ~ 令和 年 月 日 (分割取得の場合)

4 上記理由(育児休業を取得しない)の場合のみ、複数選択可

1 業務に支障があるため
2 業務開始からの育児休業手当金で生活に支障が生じるため
3 育児休業が希望していないため
4 その他 ()

5 所属長の意見

令和 年 月 日 職 氏 名 姓 名



① 男性・女性職員ともに育児休業取得率 100%

② 男性職員を対象とした「出産・育児に係る休暇」5日以上取得率 100%

(4) 女性職員の活躍推進に向けた取組

- ① 多様な業務経験を積むことのできる人事配置の推進
 - 将来的な管理職への登用を視野に、若年層時からのジョブローテーションにより、多様な業務経験を積めるよう計画します。
- ② 研修機会の充実
 - 計画的な職員研修の実施等を通じて、職責に応じた知識・技能を備えた人材の育成を図ります。
- ③ 公平・公正な人材登用
 - 多様な人材の発想や能力を取り入れながら、活力ある社会や経済を創造していくことを目指して、個人の意欲・能力・実績等に基づく公平・公正な人材登用を行います。



③ 女性管理職 (※) の割合 22%以上

※課長相当職

(5) 時間外勤務の縮減

- 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時間外勤務の制限の制度の周知
 - 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員に対し、制度の適切な利用を促すため、制度についての周知徹底を図ります。
- ② ノー残業デーの実施
 - 毎週水曜日をノー残業デー（定時退庁日）とし、職員用パソコンへの一斉通知や所属長からの呼び掛け等を通じて、定時退庁の指導徹底を図ります。
- ③ 事務の簡素合理化の促進
 - 効率的な事務遂行を図るため、各所属で事務の簡素合理化に努め、全庁的に取り組みます。
 - 新規事業を実施する場合には、その必要性について既存事業との関係を十分検討し、廃止できるものは廃止するよう全庁的に取り組みます。
 - 伝達を目的とする会議や打合せについては、極力電子メールを活用するほか、会議資料の事前配付により、短時間で効率的に行います。
- ④ 時間外勤務縮減のための意識啓発等
 - 時間外勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろん、全ての職員に関わる問題であるため、時間外勤務の縮減に向けて、適切な取扱いを図るように周知徹底します。
 - 時間外勤務の多い所属長にヒアリングを実施し、注意喚起を行います。
 - 所属内において、時間外勤務が多い職員については、原因の究明及びその解消に向けた取組を所属長が主体となって実施します。
 - 所属長は、率先して早めに退庁するとともに、勤務時間外における会議や打合せを自粛するなど、職員が早めに退庁しやすい環境づくりに努めます。
- ⑤ 健康面についての配慮
 - 長時間の時間外勤務を行った職員に対しては、健康状態の把握に努めるとともに、必要に応じて健康相談の利用を促す等、適切な対応に努めます。



④ 各職員の年間超過勤務時間数 360 時間以内の徹底

(6) 休暇の取得促進

- ① 年次休暇の取得促進
 - 子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における休暇の計画的取得、個々の職員の年間を通じた年次休暇等使用計画表の作成・活用などにより、年次休暇の取得促進を図ります。

② 連続休暇の取得促進

- ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における休暇の取得、月曜日又は金曜日と休日を組み合わせた休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。

③ 子どもの看護休暇等の取得促進

- 子どもの病気等の際には、特別休暇や年次休暇を活用して休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。



⑤ 一人当たりの年次有給休暇取得日数 10 日以上

(7) 不妊治療を受けやすい職場環境醸成のための取組

- 利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発を通じて、働きながら不妊治療を受けやすい職場環境の醸成に努めます。

(8) 職場優先の環境是正のための取組

- 管理職を対象としたマネジメント研修及びメンタルヘルス研修を活用して、部下の労務管理、業務分担、モチベーションの向上となるマネジメント力の向上について徹底を図ります。

(9) 職場の意識・風土改革のための取組

- 両立支援制度の周知徹底等を行い、職員が職場と家庭の両方において貢献でき、出産・子育てをしながら働き続けることができるよう、ライフ・ワーク・バランスに理解のある職場風土の醸成に努めます。
- マタニティハラスメント及びモラルハラスメントを含むあらゆるハラスメントを防止するため、ハラスメントに関する一元的な相談窓口を、役場内部及び外部に設置するとともに、職員の役職に応じたハラスメント防止研修を計画的に実施し、職員のハラスメント防止に向けた意識啓発及び知識向上を図ります。



⑥ ハラスメント防止対策の推進

3-2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子どもたちの豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、以下の取組を積極的に進めます。

(1) 子育てバリアフリーの促進

- 施設利用者等の実情を勘案して、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレ・授乳室・ベビーベッドの設置等を、施設改修等の機会に併せて行います。
- 子ども連れの方が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧に応対する等、ソフト面でのバリアフリーに努めます。

(2) 子どもや子育てに関する地域貢献活動の参加

① 子どもの体験活動等の支援

- 各施設の管理者は、子どもが参加する地域の活動に、公共施設を提供するよう努めます。
- 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施します。

② 子どもを交通事故から守る活動の実施

- 安全運転に関する内容も含め、服務規律の順守について職員に呼びかけます。

③ 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や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への積極的な参加を職員に呼びかけます。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- 職員は、運動会等のレクリエーション活動が実施される場合には、子どもを含めた家族全員が参加するよう努めます。

4 女性活躍推進に関する事項について

特定事業主は女性活躍推進法第 17 条に基づき、女性の職業選択に資する情報として公表することが求められています。下記項目について、本町においての課題を可視化するために、策定時(令和 2 年度)から過去 5 年分の推移を参考資料として掲載します。今後も社会情勢の動向を注視しながら、男女共同参画社会の実現を目指すため、必要に応じて数値目標等の見直し及び改定を行います。

(1) 女性職員の採用割合

職種	区分	H28	H29	H30	H31	R02
一般行政職	男性	4	3	3	6	6
	女性	2	1	1	3	1
	女性率	33.3%	25.0%	25.0%	33.3%	14.3%
その他	男性	2	3	4	3	2
	女性	4	5	6	5	6
	女性率	66.7%	62.5%	60.0%	62.5%	75.0%

(2)採用試験受験者における女性割合

職種	区分	H28	H29	H30	H31	R02
一般行政職	男性	25	28	21	24	21
	女性	14	15	7	9	7
	女性率	35.9%	34.9%	25.0%	27.3%	25.0%
その他	男性	8	10	8	6	8
	女性	14	18	13	10	15
	女性率	63.6%	64.3%	61.9%	62.5%	65.2%

(3)継続勤務年数の男女差

	H28	H29	H30	H31	R02
男性	20.0年	19.9年	20.0年	19.5年	19.3年
女性	19.1年	19.0年	18.2年	17.2年	17.2年
男女差	▲ 0.9	▲ 0.9	▲ 1.8	▲ 2.3	▲ 2.1

(4)男女別育児休業取得率

職種		H28	H29	H30	H31	R02
一般行政職	男性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
その他	男性	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%
	女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(5)男性の配偶者出産休暇の取得率及び取得日数

	H28	H29	H30	H31	R02
取得率	100.0%	91.0%	75.0%	100.0%	100.0%
取得者の平均取得日数	1.7日	1.7日	2.0日	1.8日	1.9日

(6)時間外勤務の男女差

職種	区分	H28	H29	H30	H31	R02
男性	時間外合計	18710	15524	15814	13664	13107
	対象人数	221	214	212	207	201
	年間平均	84.7	72.5	74.6	66.0	65.2
女性	時間外合計	7317	7766	8192	7215	6684
	対象人数	151	156	151	144	138
	年間平均	48.5	49.8	54.3	50.1	48.4
男女差		36.2	22.8	20.3	15.9	16.8

(7)年次休暇等の取得率

職種	区分	H28	H29	H30	H31	R02
平均取得日数	男性	7.5日	8.1日	7.8日	8.0日	7.8日
	女性	8.6日	9.5日	8.9日	9.8日	9.7日
	差	1.1日	1.4日	1.1日	1.8日	1.9日
取得率※	男性	38.0%	40.9%	39.1%	40.2%	39.3%
	女性	43.2%	48.1%	45.1%	49.6%	48.9%
	差	5.2%	7.2%	6.0%	9.4%	9.6%

※ 繰越日数を加味せず、最大付与日数を20日とした場合

(8)各役職段階の女性割合

		職位	H28	H29	H30	H31	R02
全体		課長級	40	40	40	40	40
		課長補佐級	88	87	108	121	131
		係長級	123	130	127	108	102
		一般職	193	178	150	146	141
		合計	444	435	425	415	414
内訳	男性	課長級	32	32	31	31	31
		課長補佐級	56	51	71	81	85
		係長級	75	80	74	59	54
		一般職	99	94	76	77	76
		合計	262	257	252	248	246
	女性	課長級	8	8	9	9	9
		課長補佐級	32	36	37	40	46
		係長級	48	50	53	49	48
		一般職	94	84	74	69	65
		合計	182	178	173	167	168
女性率		課長級	20.0%	20.0%	22.5%	22.5%	22.5%
		課長補佐級	36.4%	41.4%	34.3%	33.1%	35.1%
		係長級	39.0%	38.5%	41.7%	45.4%	47.1%
		一般職	48.7%	47.2%	49.3%	47.3%	46.1%
		合計	41.0%	40.9%	40.7%	40.2%	40.6%

(9)職種別の女性割合

	職位	H28	H29	H30	H31	R02
全体	一般行政職	259	256	251	246	244
	消防職	48	46	47	47	48
	保育士	54	52	52	50	50
	福祉職	24	25	25	25	27
	医療職	38	38	34	35	33
	単労職	21	18	16	12	12
	合計	444	435	425	415	414
男性	一般行政職	199	195	191	185	183
	消防職	48	45	46	46	46
	保育士	5	5	5	6	6
	福祉職	1	1	1	2	2
	医療職	6	8	7	7	7
	単労職	3	3	2	2	2
	合計	262	257	252	248	246
女性	一般行政職	60	61	60	61	61
	消防職	0	1	1	1	2
	保育士	49	47	47	44	44
	福祉職	23	24	24	23	25
	医療職	32	30	27	28	26
	単労職	18	15	14	10	10
	合計	182	178	173	167	168
女性率	一般行政職	23.2%	23.8%	23.9%	24.8%	25.0%
	消防職	0.0%	2.2%	2.1%	2.1%	4.2%
	保育士	90.7%	90.4%	90.4%	88.0%	88.0%
	福祉職	95.8%	96.0%	96.0%	92.0%	92.6%
	医療職	84.2%	78.9%	79.4%	80.0%	78.8%
	単労職	85.7%	83.3%	87.5%	83.3%	83.3%
	合計	41.0%	40.9%	40.7%	40.2%	40.6%

※公表データについて

概ね内閣府男女共同参画局のホームページにて公表している数値を用いていますが、今回の公表にあたり集計方法を統一または細分化した箇所に関しては数値が異なる場合があります。

以上のとおり、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を定める。

令和3年3月31日

愛南町長
愛南町議会議長
愛南町代表監査委員
愛南町選挙管理委員会
愛南町農業委員会
愛南町教育委員会
愛南町消防長