
亘理町特定事業主行動計画

令和 3 年 3 月

亘理町特定事業主行動計画

令和3年3月
亘理町長
亘理町教育委員会
亘理町議会議長
亘理町選挙管理委員会
亘理町代表監査委員
亘理町農業委員会

I 総論

1. 目的

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図ることを目的に、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

次世代育成支援対策推進法では、国及び地方公共団体に対し、職員を雇用する事業主としての立場から、職員の仕事と子育ての両立等を図るため、特定事業主行動計画の策定が義務付けられ、本町においても、平成17年6月に計画を策定し、取組を進めてきました。

そうした中、平成27年8月に、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的とした「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。）が成立しました。

この女性活躍推進法においても、先に述べた次世代育成支援対策推進法と同様に、特定事業主行動計画の策定が義務付けられ、本町においては、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の再編を行い、女性活躍推進法の視点を加えた新たな計画を平成28年3月に策定し、これまで取組を進めてきたところです。

そしてこの度、令和2年度をもって計画期間が終了することから、引き続き「女性の活躍」と「子育て支援」を一体的に推進するため、必要な改訂を行い『亘理町特定事業主行動計画』を策定するものです。

2. 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間とし、計画の内容を変更すべき著しい社会情勢等があった場合には見直しを行うこととします。

* 参考 次世代育成支援対策推進法（時限立法：令和7年3月31日まで）
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（時限立法：令和8年3月31日まで）

3. 計画の推進体制

- (1) 職員に対する次世代育成支援対策、女性活躍推進施策を効果的に推進するため、庁内会議等を活用し周知します。
- (2) 本計画の実施状況について、年度ごと管理職で構成するに庁内会議に報告し点検します。

II 具体的な内容

1. 既存各種制度の周知

これまでも職員に対し、制度の周知を図ってきたところですが、今後においても育児休業、母性保護、休暇、勤務時間、超過勤務の制限や、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度について取りまとめた「職員手引き」をグループウェアの電子掲示板に掲載するなどし、定期的な改訂を行いながら、更なる制度の周知を図ります。

また、町はもとより、関係機関等において管理職員や職員を対象とした「仕事と生活の調和」(ワークライフバランス)に関する研修会等が開催される場合には、受講について広く周知を行います。

2. 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

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため次の取組を行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

・業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、管理職員は職場内の仕事の分担(重労働、薬品使用等)の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努め、また、その他の特定職員に負担のかかることのないよう配慮します。

(2) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

子どもが生まれて父親となる職員に対し、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、関連する休暇について周知し休暇制度等の積極的な活用を促します。

また、配偶者が出産する場合の特別休暇(2日間)や育児参加のための特別休暇(5日間)の取得促進を図るため、管理職員は、父親となる職員に対し休暇の取得を促すとともに、職場における理解が得られるよう休暇を取得しやすい職場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

育児休業等に対する職員一人ひとりの意識改革を進めるため、次の取組を行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

① 育児休業取得時等の代替要員の確保

職員が産前産後休暇又は育児休業を取得する際には、管理職員は職員が安心して休暇等を取得できるよう、職場内の仕事の分担の見直しを図り、必要に応じて会計年度任用職員を任用するなど、代替要員の確保に努めます。

② 育児休業を取得しやすい雰囲気の醸成

男女を問わず育児休業等の取得促進を図るため、育児休業等に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業期間中の職場内情報を提供する等必要な支援を行うとともに、復帰した職員に対して職場全体で支援していく雰囲気を醸成します。

④ 遅出早出勤務の周知

早出・遅出勤務を希望する職員に対して、互理町職員の勤務時間、休暇等に関する規則で定める範囲内において時差出勤ができる旨を周知します。

⑤ 部分休業の周知

部分休業を希望する職員に対して、互理町職員の育児休業等に関する規則で定める範囲内において部分休業ができる旨を周知します。

【現状】

・配偶者出産休暇取得率

令和元年度取得状況 6人 10日 取得率 75.0% (該当者8名)

令和2年度取得状況 5人 8日 取得率 55.6% (該当者9名)

・育児休業取得率

【男性】

令和元年度取得状況 0人 取得率 0.0% (該当者8名)

令和2年度取得状況 0人 取得率 0.0% (該当者9名)

【女性】

令和元年度取得状況 5人 取得率 100% (該当者5名)

令和2年度取得状況 4人 取得率 100% (該当者4名)

(※ 令和2年度については1月時点です。)

【目標】

- ◎ 以上のような取組を通じて令和7年度までに、
 - ・配偶者が出産する場合の男性職員の特別休暇取得率を100%とすることを目標とします。
 - ・男性職員の育児休業取得率を30%*以上とすることを目標とします。
 - * 第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）目標値
 - ・女性職員の育児休業取得率は、既に100%となっていることから現状維持に努めます。

(4) 超過勤務の縮減

時間外勤務は、本来、臨時、または緊急の必要がある場合に行われる勤務であり、恒常的に行われるものではないという認識を再確認し、特に子育て中の職員が子どもと一緒に過ごす時間を確保できるよう、また、全ての職員の心身のリフレッシュと職務能率の一層の向上が図れるよう職場全体で時間外勤務の縮減に取り組みます。

- ① 小学校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

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び超過勤務の制限について周知します。

- ② 事務の簡素合理化の推進

新規の業務を実施する場合には、事業目的、効果、必要性、費用対効果等を十分に検討し、超過勤務を縮減するためにも事業効果が薄いと判断される既存事業がある場合は廃止するなど事業の見直しを行い、事務の簡素・合理化を推進します。

- ③ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

超過勤務縮減のための取組の重要性について、管理職員をはじめとする全職員で認識を深めるとともに、安易に超過勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組を行います。

管理職員は、率先しての早期退庁や勤務時間外における会議・打ち合わせの自粛など、職員が早期退庁をしやすい環境づくりに努めるとともに、特定の職員に仕事が集中しないよう事務分担や職員配置の調整に努めます。

【現状】

- ◎ 超過勤務実績(災害対応分を除く)
 - ・令和元年度 9.61時間 (一人あたり月平均)
 - ・令和2年度 9.08時間 (")(※ 令和2年度については1月時点です。)

*参考 上記の超過勤務には通常分のほか、マイナンバーや幼児保育無償化といった法改正等への対応や統計調査等の臨時的業務を含む。ただし、災害対応にかかる時間外勤務は除く。

(5) 年次休暇の取得促進

職員の年5日以上の実績的な取得をはじめ、年次休暇の取得促進を図るための意識啓発を行います。

① 年次休暇の取得促進

管理職員は、所属職員の年次休暇の取得状況を把握し計画的な年次休暇の取得促進を図ります。また、自ら進んで休暇を取得して所属職員にも取得促進を促すなど、職場全体で休暇を取得しやすい雰囲気醸成や環境整備を図ります。

職員についても計画的に仕事を進め、年次休暇を効率的・効果的に取得できるよう取り組むとともに、子育て中の職員については、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期休暇(3日)などと組み合わせた年次休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた年次休暇の取得、法令等に基づかない慣例化した行事や事業の実施時期を見直すこと等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(5日以内)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。

【現状】

・年次休暇

令和元年一人あたり平均取得日数 10日

令和2年一人あたり平均取得日数 9日

・子どもの看護休暇(新型コロナウイルスに係る休暇は除く)

男性

令和元年度取得日数 2人 6日

令和2年度取得日数 1人 2日

女性

令和元年度取得日数 11人 51日

令和2年度取得日数 7人 13日

・子どもの健診・予防接種等にかかる休暇

男性

令和元年度取得日数 1人 1日

令和2年度取得日数 2人 2日

女性

令和元年度取得日数 7人 16日

令和2年度取得日数 4人 8日

(※ 令和2年度については1月時点です。)

【目標】

- ◎ 以上のような取組を通じて令和7年度までに、
- ・職員一人あたりの年次休暇平均取得日数14日（70%*）を目標とします。
- * 第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）目標値

3. 女性職員の活躍推進に向けた取り組みについて

(1) 年度別採用数及び男女の割合

女性職員の採用状況については、61.2%（過去5年間平均）の採用となっており、公正平等な選考結果に基づいた採用状況となっています。

【現状】

| 年度 | 男 | | 女 | | 合計 |
|--------|-----|-------|-----|-------|-----|
| 平成28年度 | 4人 | 57.1% | 3人 | 42.9% | 7人 |
| 平成29年度 | 4人 | 40.0% | 6人 | 60.0% | 10人 |
| 平成30年度 | 6人 | 50.0% | 6人 | 50.0% | 12人 |
| 令和元年度 | 2人 | 18.2% | 9人 | 81.8% | 11人 |
| 令和2年度 | 3人 | 33.3% | 6人 | 66.7% | 9人 |
| 計 | 19人 | 38.8% | 30人 | 61.2% | 49人 |

【目標】

- ◎ 職員の採用については、これまで同様に公正平等な採用に取り組めます。

(2) 男女別離職年数

平成28年から令和2年までの各3月末日時点での男女別の退職までの期間については次のとおりです。

出産等による退職はありませんが、転職や県外転出等の自己都合での退職により、女性の方が男性に比べ在職期間が短くなっています。

【現状】

| 男 | 女 |
|-------|-------|
| 31.6年 | 28.1年 |

(3) 級別職員数及び男女の割合

級別職員数及び男女の割合については次のとおりです。

女性管理職（5級以上）の割合は、全体として25.6%、一般行政職に限定した場合には27.0%となり、県内最上位の割合となっています。

また、4級以上の女性職員の割合は34.4%となっています。

| 【現状】 | | [4月1日現在] | | | | |
|---------|------|----------|------|-------|------|-------|
| 令和2年度 | 男 | | 女 | | 計 | |
| 7級 | 0人 | 0.0% | 0人 | 0.0% | 0人 | 0.0% |
| 6級 | 13人 | 4.6% | 0人 | 0.0% | 13人 | 4.6% |
| 5級 | 16人 | 5.7% | 10人 | 3.5% | 26人 | 9.2% |
| 4級 | 30人 | 10.6% | 21人 | 7.4% | 51人 | 18.0% |
| 3級 | 35人 | 12.4% | 48人 | 17.0% | 83人 | 29.3% |
| 2級 | 26人 | 9.2% | 22人 | 7.8% | 48人 | 17.0% |
| 1級 | 28人 | 9.9% | 34人 | 12.0% | 62人 | 21.9% |
| 計 | 148人 | 52.3% | 135人 | 47.7% | 283人 | 100% |
| 4級以上の割合 | 59人 | 20.8% | 31人 | 11.0% | 90人 | 31.8% |

【目標】

◎ 以上のような取組を通じて令和7年度までに、

- ・ 人事評価結果に基づく昇任・昇格により、4級（主幹・班長等）以上の女性職員の割合を40%*とすることを目標とします。

* 第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）目標値

4. その他の取組内容

次世代育成支援や職業生活における女性の活躍推進のため、以下の6つの取組を推進します。

(1) 子育てバリアフリーに関する取組

役場庁舎をはじめとして各公共施設においては順次整備が進んでいます。今後も必要に応じて公共施設の子育てバリアフリー化の充実に取り組みます。

- ① 外部からの利用者の多い公共施設においては、ベビーベッドの設置を計画的に行います。
- ② 新たに公共施設を建設する場合、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や授乳室の設置を必要に応じて行います。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設の提供を促進します。
- ② 地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。

(3) 子どもを交通事故等から守るための支援等

子どもを交通事故から守るため、職員に対して交通安全等の啓発を実施するとともに、地域の交通安全活動へ積極的に参加できるよう支援していきます。

(4) 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職員の積極的な参加を促進します。

(5) 心身ともに健康を保持するための取組

健康診断やストレスチェックの結果に基づく事後指導やケアに継続して取り組みます。義務的に対象となる職員のほか、希望者に対しても産業医等による面談等を実施し、心身ともに健康を保持できる取組を推進します。

(6) ハラスメント防止に関する取組

ハラスメントの防止に向けて、指針や研修による意識啓発を図り、職員一人ひとりが理解を深め、職務遂行上の能力を十分に発揮できる風通しのよい職場環境の確保に努めます。

参考資料

特別休暇（関係部分抜粋）

| | 休暇の種類 | 付与日数 |
|----|--|--|
| 1 | 結婚する場合 | 連続する7日以内で必要と認められる期間 |
| 2 | 妊娠中の女性職員が妊娠に起因する障害（つわり）のため勤務が困難な場合 | 10日以内で必要と認められる期間 |
| 3 | 妊娠中の女性職員が通勤時の混雑で母体や胎児の健康保持に影響があると認められる場合 | 1日1時間若しくは1日2回各30分 |
| 4 | 妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が母子健康法による保健指導、健康診査を受ける場合 | 必要と認められる期間 |
| 5 | 妊娠中の女性職員の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があるとして適宜休息、又は捕食する場合 | 必要と認められる期間 |
| 6 | 女性職員が6週間以内に出産を予定している場合 | 出産の日までの申し出た期間 |
| 7 | 女性職員が出産した場合 | 出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間 |
| 8 | 生後1歳未満の子を育てる場合 | 1日1時間若しくは1日2回各30分 |
| 9 | 妻の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合 | 職員の妻の出産に係る入院等の日から出産後2週間までの間において2日以内で必要と認められる期間 |
| 10 | 妻が出産する場合、その出産予定日の6週間前から産後8週間までにおいて、当該出産に係る子又は小学校就学前までの子を養育する場合 | 当該期間内において5日以内で必要と認められる期間 |
| 11 | 保護する乳幼児が母子保健法に基づく健康診査又は結核予防法又は予防接種法に基づく予防接種又は町長が指示した予防接種を受ける場合において介助を必要とする場合 | 必要と認められる期間 |

特別休暇（関係部分抜粋）

| | 休暇の種類 | 付与日数 |
|----|-----------------------|---|
| 12 | 小学校就学前の子を看護する場合 | 1年に5日以内で必要と認められる期間、未就学の子が、2人以上の場合は10日以内 |
| 13 | 夏季において心身の健康の維持増進を行う場合 | 7月から9月までの3日以内で必要と認められる期間 |
| 14 | その他任命権者が特に必要と認める場合 | 承認を得た期間 |