

埧町特定事業主行動計画

(令和2年度～令和6年度)

～次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法反映版～

令和2年4月

埧町・埧町議会・埧町農業委員会・埧町選挙管理委員会

埧町監査委員・埧町教育委員会・埧町上水道事業管理者

目 次

1. はじめに.....	1
(1)これまでの取組.....	1
(2)計画策定の趣旨.....	1
2. 計画期間.....	2
3. 計画の位置付け.....	2
4. 計画の推進体制.....	2
(1)計画の策定主体と対象者.....	2
(2)計画の実施主体.....	2
(3)計画の管理.....	3
5. 具体的な取組.....	3
(1)制度の周知.....	3
①支援制度等の概要版の配布.....	3
②階層別研修における啓発の実施.....	4
(2)子どもの出生時における父親の休暇取得の促進.....	4
(3)育児休業等を取得しやすい環境の整備.....	5
①育児休業の取得.....	5
②育児休業からの円滑な職場復帰.....	6
(4)時間外勤務の縮減.....	7
(5)休暇の取得の促進.....	8
①年次休暇の取得の促進.....	8
②子どもの看護を行うための特別休暇の取得の促進.....	9
(6)母性保護の配慮.....	10
(7)子育てバリアフリーの促進.....	10
(8)子供に関する学校行事や地域活動への積極的な参加.....	10
(9)女性職員の活躍の推進.....	10
①女性職員の採用.....	10
②女性職員の登用.....	11
(10)性別役割分担意識等の是正のための取組.....	12
(11)働き方改革推進の取組.....	13
(12)前埴町特定事業行動計画から継承する取組.....	13

1. はじめに

(1) これまでの取組

平成 15 年 7 月、平成 26 年度末までを有効期限として制定された「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という。）に基づき、当町では平成 16 年度に「埴町特定事業主行動計画」を策定し、平成 17 年度から平成 21 年度の 5 箇年にかけて、職員が子育てしやすい職場づくりを進め、平成 22 年度年には、同計画の一部見直しを行いながら、平成 27 年度までの「埴町特定事業主行動計画（後期）」を策定し、継続した取組を行ってきました。

平成 26 年 4 月に次世代法の有効期限が平成 36 年度末まで 10 年間延長され、平成 27 年 8 月に「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、地方自治体等では行動計画を定め、女性の活躍に資する取組を積極的に進めることとされました。平成 28 年度に、これら二つの法律を充足させて策定した「埴町特定事業主行動計画～次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律反映版～」が令和 2 年 3 月をもって満了となることから、従来の取組を継続し、仕事と子育てを両立できる職場づくりの取組を、より効果的に推進するため、令和 2 年度～令和 6 年度を計画期間とする「埴町特定事業主行動計画～次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法反映版～」として策定することとしました。

(2) 計画策定の趣旨

本計画は、これまでの考えを継承したもので、職員のライフ・ワーク・バランスを実現し、仕事と子育ての両立と女性の活躍推進の取組を行っていくために策定するものです。また、働き方改革に関する法律の改正の内容も考慮し、長時間労働の是正、ハラスメントのない職場づくりの取組も推進していきます。

令和 2 年 4 月 1 日現在、当町の正規職員数（特別職及び任期付職員も含む）は 116 名であり、内女性職員数は 40 名で職員構成比では 34.5%となっています。このうち、21 名は、保育士や幼稚園教諭であり、一般行政職に占める女性職員の構成比は 20%となっています。

女性職員は、男性職員と比べ、全体として新規採用者数が少ないことに加え、出産・育児等に伴うキャリアの中断や時間的制約が生じていること等もあり、一般行政職の係長級以上の職に占める割合が 20%に満たないなど、職務経験や自身の考えを政策・施策に反映する機会が必ずしも多いとは言えません。今後、さらに複雑・多様化する町民ニーズに柔軟かつ的確に対応するためには、性別を問わず、全ての職員が必要な経験を積み重ねながら、自身の能力を高めることにより、様々な視点から知恵を出し合い、政策形成に参画することが必要となります。

2. 計画期間

平成 31 年度を終期とした「第 2 次埴町特定事業主行動計画」では、女性活躍推進法の趣旨を踏まえた数値目標と目標達成に向けた取組を行い、計画の最終年度に、検証・見直しを行った上で、引き続き 5 年間計画期間を延長することとしておりました。本計画の計画期間は、令和 2 年度から令和 6 年度までとし、計画に掲げている数値目標は、令和 6 年度末までに達成すべき状態や値としています。

3. 計画の位置付け

本計画は、次世代法第 19 条第 1 項及び女性活躍推進法第 15 条第 1 項に基づく、当町の特定事業主行動計画として策定するものです。

4. 計画の推進体制

(1) 計画の策定主体と対象者

本計画は、次世代法と同様に下記の特定事業主が連名で策定するものであり、各特定事業主は対象職員に対して責任をもって計画を実施していきます。

特定事業主	対象職員
埴町長	埴町長が任命する職員
埴町議会議長	埴町議会議長が任命する職員
埴町選挙管理委員会	埴町選挙管理委員会が任命する職員
埴町監査委員	埴町監査委員が任命する職員
埴町農業委員会	埴町農業委員会が任命する職員
埴町教育委員会	埴町教育委員会が任命する職員
埴町上水道事業管理者	埴町上水道事業管理者が任命する職員

(2) 計画の実施主体

本計画の実効性を高めるためには、「誰が」、「いつ」、「何を」するのか明確に定めることが必要となってきます。具体的には、以下の区分により、それぞれの項目の冒頭に主体となる職員を見出しで表記しています。

区 分	具体的な該当者等
管理部門担当課	人事などの管理部門担当課
所 属 長	それぞれの所属の管理者
係 長	それぞれの所属の係長
子育て中の職員	育児休業中の職員又は育児を行っている(そうなる予定の)職員
子育て中の男性職員	育児を行っている(そうなる予定の)男性職員
女性職員	全ての女性職員

周 囲 の 職 員	子育て中の職員又は女性職員の同僚
全 職 員	会計年度任用職員等を含めた全ての職員

(3) 計画の管理

本計画に定めた取組を効果的に推進するため、特定事業主行動計画推進委員会を設置し、計画の進捗状況の点検及び管理を行うことを検討します。

また、計画全体及び取組ごとに数値目標を設定するとともに、年1回の職員アンケート等で把握した取組状況の点検及び評価を踏まえ、必要に応じて計画の見直しを行います。(取組状況は町ホームページ等で公表します。)

なお、会計年度任用職員等についても取組の対象としますが、当該職員に対する支援の制度がない場合や対象となる職員が明らかに少なく、対象に含めることで数値が大きく変動する場合は、目標の対象外とします。

◎計画全体の目標値

「子育て中の職員のうち、仕事と子育てを両立しやすいと感じている職員の割合」及び「全職員のうち、女性が能力を發揮できる職場であると感じている職員の割合」を前年度より上昇させる。

(会計年度任用職員等も対象)

5. 具体的な取組

(1) 制度の周知 (関係法令：次世代法・女性活躍推進法)

①支援制度等の概要版の配布

○管理部門担当課

支援等の制度を浸透させ、休暇等を取得しやすい雰囲気をつくるため、以下の取組を実施します。

- ・庁内掲示板・新着情報等で母性保護、育児休業取得支援、復帰に向けた支援計画等の各種制度の概要を周知します。
- ・所属長を通じて、子育て中の職員の周囲の職員に、当該職員の仕事と子育ての両立への理解・協力が得られるよう呼びかけを行います。
- ・制度改正等に適時適切に対応するとともに、迅速な情報更新に努めます。
- ・毎年度、職員アンケートを実施し、制度の周知状況の点検を行います。

○全職員

- ・制度の趣旨や必要性をしっかりと理解し、職場において妊娠している人や子どもを育てている人が、各種制度を利用しやすくなるよう、制度の利用を勧めることや業務の応援体制の整備に努めます。
- ・不妊治療を必要とする職員に対し、気兼ねなく治療に専念できる職場づくりを推進します。

○子育て中の職員

- ・制度の理解を深め、子育てに参加するための休暇制度を利用するなど、育児に積極的に参加します。

②階層別研修における啓発の実施

○管理部門担当課

家庭での積極的な子育て参加を促す職場環境の整備に向け、以下の取組を実施します。

- ・新規採用職員研修など様々な研修の機会を捉え、比較的若い世代に積極的に制度の周知を行います。
- ・管理職研修、課等の長会議などの機会を捉え、管理職に対し「仕事と子育ての両立」についての啓発を行い、理解を深めてもらうことで、制度を利用しやすい職場環境の整備を推進します。

◎目標値 1

上述の取組により、令和 6 年度までに育児休業制度及び育児休業復帰支援計画の 100%周知を目指します。

(会計年度任用職員は利用できる制度のみ対象)

(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進 (関係法令:次世代法・女性活躍推進法)

○管理部門担当課

子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進に向け、以下の取組を実施します。

- ・男性職員の特別休暇（配偶者出産休暇、育児参加休暇）の取得促進に向け、制度の周知に合わせて具体的な取得方法等を庁内掲示板・新着情報等で例示します。
- ・休暇取得に対する家族の後押しや所属長への意識付けのため、所属長が男性職員の配偶者の出産予定を把握した場合に、当該職員に制度利用を促すことができるよう、利用できる子育てに関する休暇等制度を記載したチラシ等を配布します。
- ・毎年度、取得実績を確認し、取組の効果を点検します。

○所属長、係長

父親が子どもの出生時等に休暇を安心して取得できるようにするためには、制度の理解はもとより、取得時に業務の調整を行うことができるよう、日頃から部下の業務状況を把握しておくことが必要となります。また、休暇制度を取得しやすい職場の雰囲気づくりを進めるために、業務の相互応援体制の整備に取り組みます。

○子育て中の男性職員

出産のサポートは、家族で支えあう子育ての第一歩です。配偶者はサポートを必要としています。父親として、支援制度を有効に利用し、積極的に子育てに参加する取組をします。

○周囲の職員

育児には家族のサポートだけではなく、職場のサポートも必要となります。職場全体で、子育て中の職員が、制度を利用しやすくなるよう、制度の利用を勧めることや業務の応援体制の整備に努めます。

◎目標値 2

上述の取組により、令和 6 年度までに配偶者出産休暇、育児参加休暇の認知度 100%を目指します。

また、配偶者出産休暇は 100%、育児参加休暇は 70%の取得率を目指します。

(会計年度任用職員等は対象外)

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備 (関係法令:次世代法・女性活躍推進法)

①育児休業の取得

○管理部門担当課

職員が安心して育児休業等を取得できるよう、以下の取組を実施します。

- ・職員から出産予定日の申出があった場合、産前休暇 1 か月前までに面談を行い、出産から育児休業に関する諸手続や、休業中の各種支援制度の説明を行うとともに、休業に当たっての要望等のヒアリングを行い、当該職員の不安緩和を図ります。
- ・産前休暇を取得する職員の配偶者が町の職員である場合、父親として子育てに積極的に参加できるよう、産前休暇を取得する職員との面談を通して、男性職員が取得可能な休暇及び育児休業制度について、具体的な事例を参考に説明、周知します。
- ・相談等に随時対応します。特に男性職員には取得経験者から助言を得られる場を提供し、男性の育児休業取得率向上を目指します。
- ・育児休業の代替に関しては、地方公務員の育児休業等に関する法律第 6 条の規定に基づき、正規職員(再任用職員及び任期付き職員を含む。)または臨時的任用職員の配置に努め、休業者の不安解消及び周囲の職員の負担軽減を図ります。
- ・毎年度、取得実績を確認し、取組の効果を点検します。

○所属長、係長

日頃から部下の業務状況を把握するとともに、職員から出産予定日の申出があった場合、早めに当該職員及び周囲の職員の業務を調整し、代替職員の確保について管理部門と協議します。業務の都合により休暇等が取得できないことがないよう十分配慮し、休暇・休業を取得しやすい職場環境の整備に取り組みます。

○子育て中の職員

出産予定日が分かった際には、妊娠初期から周囲の職員の理解や協力が得られるよう、また職場での相互応援体制を十分に整備してもらえるよう早めに上司に相談し、休暇及び休業の取得計画を立てます。育児休業の取得計画の作成に当たっては、父親にも積極的な育児への参加を働きかけ、両親で計画的に休業を取得するようにします。

○周囲の職員

育児には家族のサポートだけではなく、職場のサポートも必要となります。社会全体で子育てをしやすい環境づくりに取り組む必要があることをしっかりと理解し、職場全体で制度の利用を勧めることや業務の応援体制の整備に努めます。

現在は、男性が育児休業を取得する意識が低い傾向にあります。男性職員も子育てを自らのこととして捉えるとともに、職場全体で育児休業取得をサポートします。

②育児休業からの円滑な職場復帰

○管理部門担当課

育児休業中は、長期間職場から離れることとなるため、孤独や不安を感じがちです。こうした不安を緩和させるために、以下の取組を実施します。

- ・休業中の職員に対して、町政や業務に関する情報、在籍する保育園の園便りなど、ニーズに応じた情報をメールや郵送でお知らせします。
- ・休業中の期間を利用して自身のスキルアップを計画している職員のため、休暇前面談において、自主研修制度など支援制度の説明を行います。
- ・休業取得者同士の懇談会を開催し、情報交換や体験談等の話し合いの場を設けるなど、育児休業中の不安を和らげる心のサポートに取り組みます。
- ・職場復帰の1か月前までに、復帰に向けた事前面談を実施し、復帰後の業務内容の確認と復帰に当たっての要望等のヒアリングを行います。また、復帰する職場との連絡調整など、スムーズな復帰のためのサポートをします。

○所属長、係長

復帰する職員の希望に応じて、休業していた間の職場の情報を提供するほか、スムーズな復帰に向け、復帰前又は復帰直後に面談を実施します。面談では、休業中の制度の変更や職員態勢、事務分担等について、できるだけ詳細に説明をするなど、職員が職場にスムーズに復帰できるように配慮をします。子育て中は、子どもの急な病気や保育園等への送迎などの対応が生じるため、残業や休暇に対する配慮も必要となります。そのための業務の相互応援体制の整備に取り組まします。

○周囲の職員

子育て中の職員の急な休暇などに理解と配慮を行い、職場全体で子育てをサポートします。

○子育て中の職員

復帰に向けた事前面談に積極的に参加するとともに、休業期間中に送付される情報等に目を通すなど、自身でもスムーズに職場復帰できるよう事前学習を心がけます。また、制度の利用は周囲の協力があって成り立っていることを、しっかりと認識します。

育児休業取得率	平成 27 年度	平成 30 年度
女性職員	100%	100%
男性職員	0%	0%

◎目標値 3

このような取組により、令 6 年度までに育児休業取得率女性職員 100%、男性職員 10%を目指します。

(会計年度任用職員等も対象)

(4) 時間外勤務の縮減 (関係法令:次世代法・女性活躍推進法)

子育て中の職員が子どもとの触れ合いを大切に、家族と過ごす時間をより多く確保できるように、また、全ての職員の心身のリフレッシュと公務能率の一層の向上を図り、ワーク・ライフ・バランスを実現するために、職場全体で時間外勤務の縮減に取り組みます。

○管理部門担当課

職員の家族と過ごす時間及び職員自身の健康を維持するため、時間外勤務の適正な運用と縮減に向け、以下の取組を実施します。

- ・庁内掲示板・新着情報等に各課等の時間外勤務実績を掲載し周知するとともに、時間外勤務の適正な管理と削減に努めるよう指導します。
- ・時間外勤務の多い職場については、所属長へのヒアリングを実施するとともに注意喚起を行うなど時間外勤務削減に向けた取組を行います。
- ・課毎に目標時間数を定め、事務の効率化等により計画的な削減を目指します。
- ・現在実施しているノー残業デーの周知放送を継続するとともに、ノー残業ワークの設定を検討し、定時退庁を呼びかけます。
- ・イベントや会議が定時の勤務時間外に予定されている場合は、弾力的勤務制度を積極的に利用するよう呼びかけます。
- ・週休日に勤務した場合、週休日の振替を取得するよう呼びかけます。
- ・時間外勤務手当が支給されない職についても、時間外勤務の実績を収集します。

○所属長

業務遂行に対する適切な指示及び的確な進行管理に努めます。特定の職員に仕事が集まらないように事務配分や職員配置の調整に努めます。定時退庁について、

所属職員への声がけをするとともに、所属長として率先して取り組みます。ノー残業デー（ウイーク）には、原則として時間外勤務を命じないこととし、時間外の会議等を行わないようにするなど、職員が速やかに退庁できる環境の整備に取り組みます。

○全職員

定時退庁できるように、業務を段取り良く進めます。命令のない時間外勤務をすることなく速やかに退庁します。ノー残業デーには、周りの職員と声を掛け合って、速やかに退庁するようにします。

【時間外勤務時間の実績】

項 目	平成 27 年度	平成 30 年度
時間外勤務者数（人数）	70	70
時 間 外 合 計（時間）	11,436	9,039
平均時間外勤務（時間）	163.37	129.13
時間外勤務が 300 時間超の職員（人）	11	3
時間外勤務が 200 時間～300 時間の職員（人）	10	9
時間外勤務が 150 時間～200 時間の職員（人）	8	7
時間外勤務が 150 時間以下の職員（人）	41	51

◎目標値 4

このような取組により、令和 6 年度までに、未就学児を持つ職員一人当たりの平均時間外勤務を年 100 時間以内とするとともに、未就学児を持つ職員の時間外勤務が年 100 時間超の職員の割合を前年度よりの減少を目指します。

（会計年度任用職員は対象外）

（5）休暇の取得の促進（関係法令：次世代法・女性活躍推進法）

①年次休暇の取得の促進

○管理部門担当課

積極的な休暇の取得を通じて、職員の家庭生活の充実や心身のリフレッシュ等を図り、ワーク・ライフ・バランスを実現するため、以下の取組を実施します。

- ・夏期休暇とあわせた年次休暇の取得促進や、子どもの行事、家族の記念日における年次休暇の取得を呼びかけます。
- ・1 年間に 5 日以上年次有給休暇を確実に取得させるよう、所属長が年休取得日を指定する「指定休暇日制度」の検討を行います。
- ・毎年、取得実績を確認し、取組の効果を点検します。

○所属長

職員が安心して年次休暇を取得できるよう、日頃から部下の業務状況を把握し、業務の相互応援体制を整備するとともに、年次休暇の取得を働きかけます。今後、

検討・運用を行っていく指定休暇日制度では、職員が指定した日の前日は、該当職員に確実に年次有給休暇を取得するよう促します。

○全職員

仕事を計画的に進め、年次休暇を効率的・効果的に取得します。全職員が安心して年次休暇を取得できるような職場づくりを心がけます。

【年次有給休暇取得の実績】

対象年	平成 29 年	平成 30 年	平成 31 年(令和元年)
平均取得日数	8.9 日	8.3 日	8.6 日
消 化 率	24.5%	22.2%	23.1%

◎目標値 5

このような取組により、令和 6 年度までに職員一人当たりの年次休暇取得日数平均 10 日以上を目指します。

(会計年度任用職員は対象外)

②子どもの看護を行うための特別休暇の取得の促進

○管理部門担当課

休暇の取得を希望する職員が安心して取得できるよう、以下の取組を実施します。

- ・子の看護休暇について制度の概要を庁内掲示板・新着情報等に掲載し周知するとともに、周囲の職員に理解を呼びかけることにより、取得促進を図ります。
- ・休業から職務に復帰する 1 か月前に実施する面談で、当該制度を個別に説明し、更なる周知を図ります。
- ・毎年、取得実績を確認し、取組の効果を点検します。

○所属長、係長

子の看護休暇は、年次休暇とは性質が異なり、計画的に取得することが難しい休暇です。急な申し出にも対応できるよう、日頃から業務の相互応援体制を整備し、業務の都合により休暇を取得できないことがないよう、十分な配慮をします。

○周囲の職員

休暇を取得し子育てを行うためには、職場の理解が不可欠です。職場全体で子育て中の職員が、制度を利用しやすくなるよう、制度の利用を勧めることや業務の応援体制の整備に努めます。

○子育て中の職員

制度の利用は周囲の協力があって成り立っていることを認識するとともに、日頃から係内で業務の情報を共有し、急な休暇にも対応できるようにします。

(6) 母性保護の配慮（関係法令：次世代法）

○所属長、係長

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直し、体調不良時の休憩などの配慮を行います。また、本人の希望に応じ、時間外勤務を命じないようにします。

○全職員

たばこは胎児に悪い影響を与えます。指定された場所以外では、決して喫煙しないようにします。妊娠中は、つわりや倦怠感により気分が悪くなるほか、精神的にも不安定になりがちです。また、お腹が大きくなるにつれ、動作が制限されてきます。

全職員は、妊娠中の職員の体調に配慮し、大きな負担がかからないよう業務内外を問わず積極的に協力します。

○子育て中の職員

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、妊娠中の職員の通勤緩和、業務軽減、保育に関わる時間の休暇などの制度で保護されています。各制度を理解し適正に利用します。

(7) 子育てバリアフリーの促進（関係法令：次世代法）

○所属長

乳幼児を連れた人が安心して施設を利用できるよう、改築などの機会にあわせ乳幼児トイレやベビーベッド等の設置を検討します。また、職員に対し、乳幼児を連れた人への親切、丁寧な対応を指導します。

○全職員

子どもを連れた人が安心して来庁できるように、日頃から親切、丁寧な対応を心がけます。

(8) 子供に関する学校行事や地域活動への積極的な参加（関係法令：次世代法）

○所属長

職員が子どものための学校行事や地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりを図ります。

○全職員

子どものための学校行事やスポーツ、文化活動、地域の子育て活動などに積極的に参加するよう心がけます。

(9) 女性職員の活躍の推進（関係法令：次世代法・女性活躍推進法）

①女性職員の採用

○管理部門担当課

女性職員を継続的に採用し、組織の活性化を図るため、以下の取組を実施します。

- ・女性受験者数の増加に向け、職員採用ガイド、合同説明会、インターンシップ、学校訪問及び町ホームページ等の機会や手段を通じて、ワーク・ライフ・バランスの実現や女性の活躍の推進等に向けた町の取組をPRします。
- ・受験対象者に対し、子育て支援制度を利用した女性職員が自身の経験や職場の協力体制について、説明をする機会を設定します。

【一般行政職の採用者に占める女性の割合】

項目	平成 30 年度	平成 31 年度	令和 2 年度
全採用者数 (人)	2	1	5
うち女性数 (人)	1	1	1
女性の割合 (%)	50.0	100.0	20.0

(幼稚園教諭・保育士・任期付職員を除く)

◎目標値 6

このような取組により、採用者に占める女性の割合について、毎年 25%以上を目指します。

(一般行政職が対象)

②女性職員の登用

○管理部門担当課

女性職員の積極的な登用を推進し、政策形成に参画できる機会を拡大するため、以下の取組を実施します。

- ・自己申告書において、職員のキャリアデザイン、能力・適性の自己分析及び家庭の悩み等を把握します。
- ・人事異動の基本原則に基づき、自己申告書の情報も踏まえながら、女性職員の積極的な登用及び適材適所の配置を行います。
- ・中堅幹部に求められる行政管理能力や政策形成能力について、各種研修等の活用等により習得を図ります。
- ・人材育成方針に基づき、OJT（職場における仕事を通じた人材育成）や階層別研修等を実施し、職員の能力開発を図ります。
- ・人事評価制度を通じ、上司と部下のコミュニケーションの活性化を推進し、OJTの強化及び職員の成長意欲の向上を図ります。
- ・休業中の期間を利用して自身のスキルアップを計画している職員のため、休暇前面談において、自主研修制度など支援制度の説明を行います。

○所属長

- ・性別によることなく、職員の能力や適性を踏まえ、成長するために必要な経験が積めるよう業務を割り振ります。

○女性職員

- ・育児休業期間中は、町から送付される書類のほか、新聞やインターネット等を通じて町政に関する情報等を収集し、自身でもスムーズに職場復帰できるよう事前学習を心がけます。
- ・自主研修制度等を活用し、自己研鑽に努めます。

【一般行政職の女性職員の登用状況】

(単位：人)

職名	平成28年4月1日			令和2年4月1日		
	職員数	うち女性数	女性割合	職員数	うち女性数	女性割合
課長	13	3	23.1%	12	0	0%
課長補佐	9	0	0%	12	2	16.6%
係長	21	5	23.8%	18	5	27.8%
合計	43	8	18.6%	42	7	16.7%

◎目標値7

このような取組により、令和6年度までに係長以上の職に占める女性の割合20%以上を目指します。

(一般行政職が対象)

(10) 性別役割分担意識等の是正のための取組 (関係法令:次世代法)

本取組は、当初の埴町特定事業主行動計画に盛り込まれ、平成17年度から継続実施されてきた経過がある。特に「特定職員による職場でのお茶くみ廃止」等について周知徹底を図ることとされてきた。しかしながら、近年、お茶くみ以外に朝の事務機の清掃や、退庁前のゴミ集め等が、女性や臨時職員に限らず、若年層の職員に固定している状況が見受けられるようになってきています。

○管理部門担当課

性別・年齢等役割分担意識等の是正のため庁内掲示板・新着情報等に、啓発資料等を掲載し周知するとともに、全職員に理解を求めます。

○所属長

職員が性別・年齢等役割分担意識等の是正をするように、職場の雰囲気づくりを図るとともに自らが率先して取り組みます。

○全職員

分担等により、すべての職員が清掃等に取り組むよう心がけます。

◎目標値 8

このような取組により、全ての職員が性別・年齢等による役割分担意識等の是正を目指します。

(会計年度任用職員も対象)

(11) 働き方改革推進の取組

①業務改善と適正な人員配置

- ・業務の属人化を防ぎ、組織的な対応をするための業務のマニュアル化や、会議の開催ルールを明確化するなど、業務の見直しを推進します。
- ・繁忙期に特定の職員に業務が集中しないよう組織的な応援体制の仕組みの構築や各事業の実施時期の分散など、業務ピークの平準化の検討を進めます。
- ・業務の委託化や事業の拡大などに伴う必要な配置など、適正な管理と人員配置を推進します。

②働きやすい職場環境づくり

- ・ライフ・ワーク・バランスの推進のため、定時退庁への意識向上を図り、管理監督者の言動が職場環境に与える重要性への理解を深めるため、心構えやマネジメントの手法等の研修への参加を促し、職員の意識改革を図ります。

③ハラスメントのない職場づくり

- ・妊娠、出産、育児に関するハラスメントを含むすべてのハラスメントの予防やその対処に関する正しい知識を持てるよう職員を対象にした研修を実施します。また、ハラスメントに関する相談に対応する体制を整備し、ハラスメントのない職場づくりを推進します。

④会計年度任用職員の休暇制度の拡充

- ・常勤、非常勤に関わらず、全ての職員が働きやすい環境を整備するため、会計年度任用職員の部分休業や育児時間の導入など、非常勤職員の休暇制度の拡充に努めます。

(12) 前埴町特定事業行動計画から継承する取組（関係法令：次世代法）

①子ども・子育てに関する地域貢献活動

子どもの体験活動の支援

- ・子ども・子育てに関する地域貢献活動への、職員の積極的な参加を支援します。
(平成 17 年度から継続実施)
- ・子どもが参加する地域の活動に公共の敷地や施設を提供します。
(平成 17 年度から継続実施)

- ・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。(平成 17 年度から継続実施)
- ②子どもを交通事故から守る活動の実施や支援交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施します。(平成 17 年度から継続実施)

塙 町 特 定 事 業 主 行 動 計 画

(令和2年度～令和6年度)

～ 次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法反映版 ～

(令和2年4月策定)

作成 福島県塙町・総務課

〒963-5492 福島県東白川郡塙町大字塙字大町三丁目 21 番地

TEL (0247) 43-2111 FAX (0247) 43-2116

E-mail soumu@town.hanawa.fukushima.jp