

第2次美深町特定事業主行動計画

令和3年4月1日施行

美深町
美深町議会
美深町教育委員会
美深町農業委員会
美深消防署

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条及び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条の規定に基づき策定する特定事業主行動計画としています。

仕事と子育ての二者択一を迫られるような状況のさらなる解消を目指し、男女がともに仕事と子育てを両立することができる雇用環境への改善・充実を図るため、平成26年3月に法律が改正され、取り組み期間も令和7年3月までの10年間延長されることになりました。

このことから、「美深町特定事業主行動計画」についても、正次世代育成支援対策推進法並びに女性活躍推進法に基づき、美深町が事業主の立場から、職員が子どもを健やかに生み育てられ、かつ、職業生活と家庭生活の両立をしていける職場づくりを目指し、様々な支援対策を推進することにより、もって男女の人権が尊重され豊かで活力ある社会の実現に資することを目的とします。

第1 計画の概要

1 計画期間

次世代育成支援対策推進法の改正による期間の延長と女性活躍推進法の施行に伴い、新たな行動計画を「第2次美深町特定事業主行動計画」と称し、次のとおり計画期間を設定して、取り組みを推進していきます。

【計画の期間】 令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

2 対象

本計画は、美深町（町長部局）、美深町議会事務局、美深町教育委員会、美深町選挙管理委員会、美深町農業委員会に所属する全職員を対象とします。

3 計画の推進体制

(1) 計画の推進、点検及び見直しのための体制の整備

計画の継続的かつ効果的な実施にあたり、総務課総務グループ総務係において、取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検等を行い、必要に応じて見直しを行います。

(2) 職員に対する情報提供等

本計画の取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検結果等を主幹課長会議へ報告することにより職員へ周知するとともに、全職員に対し次世代育成支援対策及び女性の職業生活に関する情報提供等を実施します。

(3) 職員からの相談への対応

仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供等を行う窓口（総務課総務グループをもって充てる。）を設置し、相談・情報提供等を適切に実施するための環境を整備します。

(4) 所属長による職場環境の整備

本計画を推進する上で、所属長（課長、事務局長及び出先機関の長並びにこれに準ずる者をいう。以下同じ。）の果たす役割は極めて大きいため、所属長は、次世代育成支援及び女性の職業生活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、自ら率先して本計画の推進に努めるものとします。

第2 具体的な内容

1 現状の把握

(1) 採用の女性割合（全部局）

（単位：人）

年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
男性	2人	5人	6人
女性	1人	4人	5人
合計	3人	9人	11人

(2) 年次有給休暇の割合（全部局）

（平均取得率：年）

年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
平均取得日数	10.50日	10.78日	12.14日

(3) 職員一人当たり各月ごとの時間外勤務時間 (全部局) (単位: 時間)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
R2 年度	2.4	3.0	3.1	2.0	2.7	2.9	3.3	4.2	2.5	4.0	6.2	5.1
H26 年度	3.1	2.7	4.4	4.0	10.2	4.2	5.4	5.2	6.3	6.2	5.3	6.8

(4) 管理的地位にある職員に占める女性割合 (全部局) (単位: 人、%)

年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
女性管理職員数	4 人	4 人	3 人
全管理職員	32 人	32 人	32 人
女性の割合	12.5%	12.5%	9.4%

(5) 各役職段階に占める女性職員の割合 (全部局) (単位: 人、%)

年度		平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
係長相当職以上の職員数	女性職員数	10 人	10 人	9 人
	全体の職員数	74 人	72 人	72 人
女性の割合		13.5%	13.8%	12.5%

(6) 男女別の育休取得率 (全部局) (単位: 人、%)

		平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
対象者	男	2人	2人	1人
	女	4人	4人	3人
	計	6人	6人	4人
取得者	男	0人	0人	0人
	女	4人	4人	3人
	計	4人	4人	3人
取得率	男	0.0%	0.0%	0.0%
	女	100.0%	100.0%	100.0%
	計	66.6%	66.6%	75.0%

(7) 男性職員の育児参加のための休暇取得率 (全部局) (単位: 人、%)

	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
対象者	0人	0人	0人
取得者	0人	0人	0人
取得率	0.0%	0.0%	0.0%

(8) 男性職員の配偶者出産休暇取得率（全部局）

（単位：人、％）

	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
対象者	3人	1人	1人
取得者	3人	1人	1人
取得率	100.0%	100.0%	100.0%

2 取組み内容

① 子育てに関する制度等の周知徹底

出産・子育て支援に関する各種休暇制度、育児休業や部分休業制度、育児短時間勤務・早出遅出勤務・時間外勤務の制限などの勤務時間制度のほか、出産費用や育児休業への助成等の給付制度など理解推進及び子育てと仕事の両立のための効果的な活用に向け、制度の周知と支援を行います。

【目標】 令和8年度までに、育児休業を取得する男性職員を1人以上にする。

- ・令和8年度までに、男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇が取得しやすいよう、育児休業等の制度について職員への周知を徹底します。
- ・仕事と家庭の両立を支援する制度の充実を図り、男女ともに制度を利用しやすい職場環境が作られるよう、研修等を通じて職員の意識を変えるよう努めます。
- ・育児休業後の職員が安心して職場復帰できるよう、育児休業中から職場に関する情報提供を行い、職場復帰のためのフォローアップなど必要な支援を行うとともに、職場全体で子育て支援を行っていきます。

② 妊娠中及び出産後における支援、配慮

- ・母性保護及び母性健康管理の観点から、産前産後休暇など、妊娠中及び出産後利用できる特別休暇制度の周知を図ります。

③ 時間外勤務の縮減

- ・子育て中の職員に限らず、全職員がワークライフバランスを確立できるよう、時間外勤務の縮減に向けた方針を定め時間外勤務縮減の意義等を理解することにより、より一層の縮減に向けた取り組みを進めます。
- ・時間外勤務の多い職場と、その業務内容の実態を把握し、業務改善の見直しに努めます。
- ・所属長は、その時間外勤務について緊急性・必要性を十分検討します。

- ・週1日定時退庁日を自分で設定する「時間外ゼロデー」を実施し、職員の業務計画マネジメント力の向上を図ります。
- ・計画的な定員管理により、時間外勤務の縮減に努めます。
- ・管理職員が各職員に定時退庁を勧奨し、全職員が退庁しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

④ 休暇の取得推進

- ・全職員が休暇取得の促進に取り組むため、互いに年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりのための意識啓発を行います。
- ・働き方改革で規定された年次有給休暇5日間の取得及び夏季休暇の取得が100%になるよう、制度の周知を図るとともに、計画的な取得に向け勧奨取組みを進めます。
- ・所属長は業務の計画的な執行や相互協力体制の整備、子育て中の職員をはじめとする周囲の職員の休暇取得をサポートするなど、年休等を取得しやすい環境づくりに努めます。
- ・年休等について、積極的、計画的な取得に努め、次のような時期にあつては、業務の調整を図り、連続取得となるように職員へ啓発し取得促進を図っていきます。

⑤ 介護を行う職員の両立支援

- ・家族等の介護を実施する職員についても、職場と家庭生活の負担を軽減し両立支援していく必要があることから、介護休暇、早出遅出勤務、深夜勤務、超過勤務の制限などの制度について、子育てを行う職員と同様に取組みを進めていきます。

⑥ ハラスメント防止の取組み

- ・セクシュアルハラスメント、妊娠、出産等を理由としたマタニティハラスメントの他、全てのハラスメント防止のため、ハラスメントに対する理解を深めるとともに、管理職員は、職員がその能力を十分に発揮できるような職場環境を確保するため、ハラスメントの防止及び排除に努めます。
- ・総務課総務グループにハラスメントに関する窓口を設置し、相談・苦情等の体制を強化します。

3 女性職員の活躍の推進に向けた取組み

① 女性職員の管理職登用及び採用

- ・女性職員の管理職登用について積極的に推進し、町行政施策における女性参画の拡大に努めます。
- ・女性職員の能力開発や管理職への意識向上の推進のため、キャリア形成意識やリ

リーダーシップ向上のための研修の参加を勧奨します。

- ・人事管理にあたっては、女性登用の拡大に繋げるため、職員の意欲と能力の把握に努め、女性職員の登用を推進するとともに、男女間で偏りが無いよう配慮します。