

# 音更町特定事業主行動計画

～子育てと女性の活躍を支援する職場～

令和3年3月

音 更 町

## 目 次

1	計画策定の背景と目的	1
2	計画の期間	1
3	策定主体	1
4	計画の推進方法	1
5	具体的な取組内容	2
	(1) 子育てがしやすい勤務環境に関すること	2
	ア 既存各種制度の周知徹底	2
	イ 妊娠中及び出産後における配慮	2
	ウ 男性の子育て目的の休暇取得促進	2
	エ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	3
	オ 超過勤務の縮減	3
	カ 年次休暇の取得促進	4
	キ 子育てに関する地域貢献活動	4
	(2) 女性職員の活躍推進に向けた取り組み	5
	ア 女性採用の拡大と目標	5
	イ 女性管理職員を増やす取り組みと目標	5

## 1 計画策定の背景と目的

音更町では、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立したことに基づき、子どもたちの健やかな育成のため、平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間の「音更町特定事業主行動計画」を策定しました。

平成26年4月に次世代育成支援対策推進法の10年間の延長等を内容とする「次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律」が成立しました。また、平成27年9月には女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が施行され、地方公共団体においてもこの推進に関する施策について計画策定が義務付けられました。

こうしたことから、平成28年3月に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推進に関する法律に基づいた「音更町特定事業主行動計画」を策定し、令和3年3月31日までを計画期間として進めてきました。

次世代育成支援対策推進法の期限は令和7年3月までとなっており、令和3年4月からも引き続き、職員が性別によらず、持てる能力を最大限に発揮できる職場環境づくりを組織全体で進めていくため、新たに音更町特定事業主行動計画を策定します。

## 2 計画の期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和7年3月31日までの4年間とします。

なお、この計画に掲げている目標の数値は、令和6年度における達成目標であります。

## 3 策定主体

音更町長、音更町議会議長、音更町教育委員会、音更町選挙管理委員会、音更町代表監査委員、音更町農業委員会、公営企業管理者

## 4 計画の推進方法

- (1) 啓発資料の作成・配布や研修・講習の実施等により、計画の内容を周知徹底します。
- (2) 総務課において、関係課等と連携しながら、推進状況の把握、課題の検討、必要に応じた見直しを行っていきます。なお、毎年度の推進状況については、年に1回、ホームページにおいて公表します。

## 5 具体的な取組内容

### (1) 子育てがしやすい勤務環境に関すること

仕事と家庭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・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて以下の取組を進めます。

#### ア 既存各種制度の周知徹底

育児休業、休暇、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援制度など、仕事と家庭の両立を支援する制度や当該制度を実際に取得した職員の体験談等について、庁内 LAN を通じて周知し、制度の内容やその活用のあり方などに関する情報を提供します。

#### イ 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。

##### (ア) 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るとともに特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

#### ウ 男性の子育て目的の休暇取得促進

男性職員の育児参加を促進するため、次の取組を行い、休暇制度等の積極的な活用を促します。

##### (ア) 育児のための休暇を取得しやすい環境の整備

妻が出産する場合の特別休暇制度（3日間）及び男性職員を対象とした育児参加のための特別休暇制度（5日間）及び年次休暇の取得の促進を図るため、管理職員は父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

#### ☆ 目 標

妻が出産する場合の特別休暇及び育児参加のための特別休暇について、取得した職員の割合を、50%以上とすることを目指します。

## エ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

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。

### (ア) 育児休業取得時の代替要員の確保

職員が育児休業に入る際には、管理職員は職員が安心して休業できるよう職場内の仕事の分担の見直しを行い、必要に応じて会計年度任用職員の採用等により代替要員の確保に努めます。

### (イ) 取得しやすい雰囲気醸成

女性職員はもとより男性職員の育児休業等の取得に対しても周囲の職員から理解や支援を得られるよう、職場の意識改革に努めます。

### (ウ) 職場復帰の支援

育児休業中の職員に対して、広報誌や通知文書、メール等により、職場の動きなどに関する情報を提供します。

職場復帰した職員に対して、上司からの業務説明や研修を実施するなど、積極的な支援を行います。

## ☆ 目 標

育児休業を取得した男性職員の割合 10%以上、女性職員の割合 100%を目指します。

## オ 超過勤務の縮減

育児を行う職員の深夜勤務・超過勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、より一層の超過勤務の縮減に向け、次の取組を進めます。

### (ア) 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超過勤務を制限する制度について周知します。

### (イ) 毎週水曜日の定時退庁促進日「ノー残業デー」の周知徹底を図り、超過勤務の縮減に努めます。

### (ウ) 管理職員は、率先して早期に退庁するとともに定時以降の会議や打合せは極力控えるなど、職員が早期に退庁しやすい環境づくりに努める。

### (エ) 新規業務が生じる中で、超過勤務を縮減するために、既存業務について合理化等の見直しを行い、事務の簡素・合理化を推進します。

## カ 休暇の取得促進

休暇の取得促進のため、職員は年休等の計画的な取得に勤めます。また、管理職員は業務の計画的な執行管理や相互協力体制の整備などを図り、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め、年次休暇の取得日数の増加を促します。

### (ア) 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年次休暇の計画的取得、個々の職員の年間を通じた年次休暇等取得計画の作成などにより、年次休暇の取得促進を図ります。

管理職員は、率先して休暇を取得するなど、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

### (イ) 連続休暇の取得促進

ゴールデンウィーク期間や年末年始、夏季休暇期間の前後における年次休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた年次休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。

### (ウ) 子どもの看護休暇等の取得促進

子どもの病気等の際に看護するための特別休暇制度（年5日間）について内容を周知し、休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

## ☆ 目 標

職員一人当たり平均年次休暇取得日数13日以上を目指します。

（R2は約10日）

## キ 子育てに関する地域貢献活動

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。

## (2) 女性職員の活躍推進に向けた取り組み

音更町の職員数

(単位：人)

部 署		全職員		男性職員		女性職員	
		職員	管理職	職員	管理職	職員	管理職
全職員	人数	276	49	203	40	73	9
	率			73.6%	81.6%	26.4%	18.4%
保健福祉部	人数	61	11	24	5	37	6
	率			39.3%	45.5%	60.7%	54.5%
上記以外の部署	人数	215	38	179	35	36	3
	率			83.3%	92.1%	16.7%	7.9%

(令和2年4月1日現在)

本町の女性職員比率は職場全体では、26.4%ですが、保健師、保育士等有資格者が多い保健福祉部の女性職員比率が60.7%であるのに対し、保健福祉部以外の部署の女性職員比率はわずかに16.7%にすぎません。

今後は、意欲と能力のある有為な女性の採用に努めるとともに、知識・経験を蓄積した女性職員の出産・育児等による中途退職を防ぐため、職場の環境整備を進め、人材の確保に取り組みます。

### ア 女性採用の拡大と目標

本町の過去5年の女性採用比率は40.6%です。本町での一般職の採用につきましては、十勝管内の町村統一で1次、2次選考試験を実施していることから、今後は、十勝町村会及び他町村と連携して女性応募者数の増を図るとともに、町が行う3次試験においては、人物本位の選考により、意欲と能力のある有為な女性の採用に努めます。

#### ☆ 目 標

計画期間内全体における女性採用比率30%以上を目指します。

### イ 女性管理職員を増やす取り組みと目標

女性管理職員比率は18.4%となっています。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配慮し、各種研修会への積極的参加を促し、女性リーダーのキャリアアップを支援します。

#### ☆ 目 標

女性管理職比率20%以上を目指します。