

次世代育成支援及び女性活躍推進のための

特定事業主行動計画

(令和3年度～令和7年度)

令和4年1月

一戸町長

一戸町議会議長

一戸町教育委員会

一戸町選挙管理委員会

一戸町監査委員

一戸町農業委員会

【総論】

1 目的

急速な少子化の進行は、労働力の減少による経済全体への影響、社会保障制度における現役世代への負担増等を原因に、住民サービスの質・量ともに現在のレベルを維持することが困難になることも予測され、私たちの生活のあらゆる面に重大な影響を及ぼしかねない状況となりつつあります。

こうした流れに歯止めをかけるため、国では次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）を公布し、国、地方公共団体及び事業主に対して、行動計画の策定を義務付けました。

また、近年、自らの意思によって社会生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することがいっそう重要になっていることから、国では平成27年に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）を公布し、次世代育成支援対策推進法と同様に、国、地方公共団体及び事業主に対して、行動計画の策定を義務付けました。

これらを受け、一戸町役場では、職員を雇用する事業主の立場から町長部局のほか、全ての部局に属する職員を対象に、「次世代育成支援のための特定事業主行動計画」及び「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し推進してきました。

今般、計画期間の満了にあたり、令和3年度から令和7年度までの5カ年を計画期間とし、計画の趣旨に類似点の多い両法に基づく計画を一体的に策定することとします。

この計画の実現のためには、全職員がこの計画を策定した目的を理解することが重要であり、また、子育てをする他の職員に対して十分配慮できる勤務環境の整備を図ることが必要であることから、計画の周知と推進を図ることとします。

2 計画期間

令和4年1月7日から令和7年3月31日までの5カ年を本計画期間とします。

3 計画の推進体制等

各計画の趣旨や内容の周知を図るなどして、一戸町役場全体で取り組むこととし、計画内容の推進にあたっては、主管となる総務課において、休暇の取得状況の把握と取得促進、又は子育て支援のための広報を実施し、必要な場合は委員会等を設置し協議を行うこととします。また、今後も職員の意見等を取り入れながら、その他の対策の実施や計画の見直しを行います。

【計画の内容】

1 職員の意識改革

仕事と生活の調和する環境の整備を図るためには、子育てに関わる職員だけでなく、全職員の意識や職場風土を改革していく必要があります。

特に、育児休業を取得しやすい、子育てがしやすい勤務環境をつくるためには、同僚職員及び管理職員の理解を得ることが必要です。つまり、少子化が進む中においては、自分の子育てにとどまらず、同僚として他の職員の子育てを支援する、という意識付けが重要と考えます。このような職場全体での子育て支援は、将来的な労働力の再生産に寄与することを踏まえ、育児休業や各種特別休暇の取得促進や、年次休暇の計画的な取得に対する理解が深められるよう、周知の徹底を図ります。

2 職員の勤務環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員、同僚職員及び管理職員に対して、労働基準法（昭和22年法律第49号）や職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例（平成7年一戸町条例第2号）などに基づく次の制度等について周知します。

ア 危険有害業務の就業制限

イ 深夜勤務及び時間外勤務の制限

ウ 業務軽減

エ 健康診査、保健指導及び妊娠に起因する障がいのために勤務しないことの承認

オ 通勤緩和

カ 出産費用や育児休業手当金等の経済的な支援措置

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子育ての始まりの時期に父子の時間を大切にしながら、子どもを持ったことに対する喜びを実感するとともに、出産後の妻を支援し、育児参加するために、当該職員について、妻が出産するときの特別休暇の取得要件等を緩和し、また、育児参加のための休暇制度について周知し、取得促進を図ります。

ア 配偶者出産休暇の取得要件等について

現在、男性職員には「出産時や入院中の付き添い、出生の届出等」の場合に2日の範囲内で特別休暇を認め、また、取得単位も日及び時間としているので、本制度の理解と利用が進むよう、周知に努めます。

イ 男性職員の育児参加のための休暇について

男性職員の妻の産前6週産後8週の期間中に、「当該出産に係る子又は小学校就学前の子を養育する」場合に5日の範囲内で特別休暇を認め、また、取得単位も日及び時間としているので、本制度の理解と利用が進むよう、周知に努めます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業、育児短時間勤務又は部分休業（次のアからオにおいて「育児休業等」という。）の取得を希望する職員について、その円滑な取得推進等を図るため、次に掲げる措置を実施します。

ア 男性の育児休業等の取得促進

男性も育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を取得できることについての周知等、男性の育児休業等の取得を促進するための措置を図ります。

イ 育児休業等の周知

育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、職員に対して周知します。

ウ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

職場の意識改革を含め、育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

エ 代替職員の確保

職員から育児休業等の請求があった場合に、所属所内の人員配置等により当該職員の業務を処理することが難しいときは、代替職員の確保を図ります。

オ 育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰への支援

育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰ができるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供・能力開発を行うとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行います。

カ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

(ア) 女性職員を対象とした取組

- ① 女性職員の相談に乗り助言するメンター制度の導入の推進
- ② 育児休業中の職員に対する情報提供・能力開発などの円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境の整備
- ③ 管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことによる女性職員のキャリア形成を支援

(イ) 管理職等を対象とした取組

- ① 機関の長等による女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等の取組
- ② 職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与

③ 育児などの女性職員を状況に配慮した人事運用

④ 女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修等の取組

(4) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減について、これまでの労働時間短縮対策を更に進め、一層の取組を進めていく必要があり、次に掲げる措置を図ります。人事院が「超過勤務の縮減に関する指針」に定める超過勤務の上限の目安時間（1年につき360時間）を超えて勤務させないように努めること等を通じ、超過勤務時間を最小限にとどめます。

ア 子育てをはじめとした家庭生活において、必要なときに年次休暇を取得しやすい環境整備を図ります。

イ 小学校就学前の子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務については、同僚職員や管理職員から理解を得ながら、その抑制を図るよう周知します。

ウ 勤務時間管理の徹底

職員の勤務状況の的確な把握、各部署の実情に応じた縮減目標の設定など、勤務時間管理の徹底を図る。

エ 事務の簡素合理化の推進

事務の簡素合理化について、業務量そのものの見直し、OA化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化など、「一戸町行財政システム改革」における検討結果について、次世代育成支援の側面からも取組を推進します。

オ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

超過勤務の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職員全体でさらに意識を深め、安易に超過勤務が行われることの無いよう意識啓発等の取組を行います。

(5) その他勤務環境の整備の促進

上記以外に勤務環境の整備を図るため、次に掲げる措置を実施します。

ア 小学校就学前の子どもの育児のために勤務を欠くことなく、フルタイムでの勤務を継続しながら仕事と家庭を両立していくことを支援するための早出遅出勤務について、理解と利用が進むよう、周知に努めます。

イ 育児に関わるその他の特別休暇制度は、1歳6月未満の子どものに係る育児時間休暇（1日2回、各1時間）、小学校就学前の子の看護休暇（暦年中5日、日及び時間での取得）があり、その周知と、円滑に取得できるよう環境整備を図ります。

(6) 男性職員の育児休業等の取得率

以上のような取組を通じ、男性職員のうち育児休業等（(6)においては育児休業的休暇を含む。以下同じ。）取得可能職員の、育児休業等の取得率を50%とします。

※ 育児休業的休暇とは、①配偶者出産休暇、②育児参加のための休暇、③育児時間休暇、④子の看護休暇など、子育てを支援する特別休暇をいいます。

(7) その他

これまでの事項以外であっても、次世代育成支援の観点から有効と判断される施策については引き続き検討をし、その導入の実現に努めます。

3 その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域における子育ての支援の視点からは、子ども連れの方が安心して来庁できるような環境整備の推進、子ども・子育てに関する地域貢献活動への支援、子どもと触れ合う機会の充実と家庭の教育力向上への支援などが課題として挙げられます。この支援対策については、本計画との整合性を図りながら推進します。

【女性活躍推進に関する数値目標】

1 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標の設定

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）第2条に基づき、町長部局、町議会事務局、町教育委員会事務局、町選挙管理委員会事務局、町監査委員事務局、町農業委員会事務局において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情についての分析を行った結果、次のとおり目標を設定します。

なお、この目標は、改善すべき事情について最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

- (1) 令和7年度までに、管理職に占める女性割合を、15%以上にします。
- (2) 令和7年度までに、係長相当職の女性職員の割合を令和2年度の実績（11.5%）より引き上げ、20%以上にします。
- (3) 令和7年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇を取得する職員を50%以上にします。

2 目標を達成するための取組及び実施時期

上記で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

なお、この取り組みは、町長部局、町議会事務局、町教育委員会事務局、町選挙管理委員会事務局、町監査委員事務局、町農業委員会事務局において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

- (1) 令和4年度より、女性職員を多様なポストに積極的に配置します。
- (2) 令和4年度より、女性職員を積極的に外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）へ派遣します。
- (3) 令和4年度より、出産を控えているすべての男女に対し、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進に関する情報提供を行います。
- (4) 令和4年度より、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰のため、所属する職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行います。