

山ノ内町
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3月

山ノ内町

目 次

1	はじめに	
	(1) 計画策定趣旨	1
	(2) 計画期間	1
	(3) 計画の対象職員及び策定主体	2
	(4) 計画の位置付け	2
2	これまでの取組	
	(1) 主な取組状況	2
	(2) 目標の達成状況	3
3	次世代育成及び女性職員の活躍の推進に向けた数値目標	
	(1) 職員採用	6
	(2) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用	6
	(3) 継続就業及び仕事と家庭の両立	6
	(4) 超過勤務	6
	(5) 年次休暇	6
4	次世代育成及び女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組	
	【共通事項】	
	(1) 職員採用	6
	(2) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用	7
	(3) 継続就業及び仕事と家庭の両立	7
	(4) 超過勤務の縮減	7
	(5) 休暇取得の推進	8
	(6) 心身における健康の維持・向上	8
	(7) ハラスメントの防止	8
	(8) 非常勤職員の仕事と家庭の両立に向けた取り組み	9
	【次世代育成支援関係】	
	(1) 職員研修の充実	9
	(2) 人事評価制度の適正運用	10
	(3) 職員提案制度の推進	10
	【女性活躍推進関係】	
	(1) 制度の周知	10
	(2) 妊娠中及び出産後における配慮	10
	(3) 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の取得	11
	(4) 男性職員による積極的な制度の活用	11
5	その他	
	(1) 女性の就労支援と男性を含めた働き方の見直し等	11

山ノ内町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
(第3期行動計画)

1 はじめに

(1) 計画策定趣旨

- 国では、子どもを安心して生み育てることができる社会の実現を図るため、平成15年7月に平成17年4月から平成27年3月までの10年間の期限とする「次世代育成支援対策推進法」(以下「次世代法」という。)を制定しました。平成26年には次世代育成支援対策の取組を更に充実していくため、次世代法の有効期限を10年間延長する改正を行いました。
- また、女性の活躍を進めることが社会の維持発展に不可欠との観点から、平成27年8月に平成28年4月から令和8年3月までの10年間の期限とする「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。)が制定されました。
- 町では、平成17年2月に「山ノ内町役場次世代育成支援行動計画」を策定し、職員が仕事と家庭生活を両立することができるよう職場全体で支援していくための各種施策に取り組んできました。
- また、平成28年3月には、女性活躍推進法に基づく「山ノ内町特定事業主行動計画」(以下「本計画」という。)を策定し、出産・育児における仕事と子育ての両立、また、介護をはじめとする支援等、全ての職員がそれぞれのライフステージに合わせて「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」のとれた職場環境づくりを目指し、計画の推進に向け努めてきました。
- 高齢化や核家族化などを背景として、男女を問わず、育児・介護を担うなど時間制約のある職員の増加が見込まれているほか、近年、新規採用職員に占める女性職員の割合が増加しています。
- 育児をはじめとする多様な事情を抱える職員一人ひとりが、仕事と家庭生活を両立できる環境を整えるとともに、女性職員の一層の活躍を推進することは、効果的・効率的な行政運営にとって重要であることから、次世代法・女性活躍推進法の両法に基づく特定事業主行動計画を一体的に定め、全ての職員が意欲をもって、最大限に能力を発揮できる職場環境づくりを進めていきます。

(2) 計画期間

令和3年4月1日から女性活躍推進法の施行期間の最終年度である令和7年度(令和8年3月31日)までとし、現行の次世代法の最終年度(令和6年度)を包含する期間とします。

【次世代法の施行期間 : 2015年度(平成27年度)～2024年度(令和6年度)】

【女性活躍推進法の施行期間 : 2016年度(平成28年度)～2025年度(令和7年度)】

	H27 (2015)	H28 (2016)	H29 (2017)	H30 (2018)	R元 (2019)	R2 (2020)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)
次世代育成支援	次世代法(2015～2024年度の10年間)										
女性活躍支援		女性活躍推進法(2016～2025年度の10年間)									
町行動計画		第2期行動計画(2017～2020年度) (改正前)					第3期行動計画(2021～2025年度) (第6次総合計画・前期基本計画との整合)				

(3) 計画の対象職員及び策定主体

(対象職員) 町長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、
教育委員会事務局、公営企業

(策定主体) 各任命権者が連名で策定

(4) 計画の位置付け

次世代法第19条第1項及び女性活躍推進法第19条第1項に規定する特定事業主行動計画であり、第6次山ノ内町総合計画（令和3～12年度）の施策を着実に推進することを踏まえながら、本町の人事政策の柱となる「第3次山ノ内町人材育成基本方針」及び「第6次山ノ内町行政改革大綱」のほか、関連する諸計画との整合性を図り、事業主の立場から推進するものです。

2 これまでの取組

(1) 主な取組状況

平成27年度に、「山ノ内町特定事業主行動計画」（第2期行動計画：平成28～令和2年度）を策定し、計画のスローガンとして「全職員で支えあう仕事と家庭の両立」を掲げ、職員の仕事と育児や家庭生活の両立に向け取組を進めてきました。

○ 子育てがしやすい勤務環境の実現に向けて

- ・制度の周知
- ・妊娠中及び出産後における配慮
- ・育児休業、育児短時間勤務及び部分休業を取得しやすい環境づくり
- ・男性職員による積極的な制度の活用
- ・超過勤務の縮減
- ・休暇取得の推進

○ 非正規職員の仕事と家庭の両立に向けた取り組みについて

- ・制度の周知
- ・休暇取得の推進
- ・妊娠中及び出産後における配慮

○ 女性職員の活躍推進に向けた取り組みについて

- ・女性職員の登用及び採用
- ・柔軟な人事管理
- ・男女を通じた働き方改革への取り組み

○ その他

- ・女性の就労支援と男性を含めた働き方の見直し等
- ・ワーク・ライフ・バランスの推進等

(2) 目標の達成状況

次世代法第15条第3項及び女性活躍推進法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。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、町長部局、町議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局において、職員の勤務実態や休暇取得等の状況を把握し、改善すべき事項について分析を行いました。

① 採用した職員に占める女性職員の割合（単位：人、％）

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
男性 (割合)	5 38.5	3 37.5	2 40.0	6 50.0	6 54.5
女性 (割合)	8 61.5	5 62.5	3 60.0	6 50.0	5 45.5
合計	13	8	5	12	11

令和2年度までの5年間では、新規採用職員数における男女の差はほとんどなく推移している。

② 職員採用試験の受験者に占める女性の割合（単位：人、％）

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
男性 (割合)	18 50.0	8 47.1	41 71.9	36 73.5	19 55.9
女性 (割合)	18 50.0	9 52.9	16 28.1	13 26.5	15 44.1
合計	36	17	57	49	34

平成30年度、令和元年度は、男性の受験者が7割以上であるが、他の年度では男女別の差は少ない。

③ 平均継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）（単位：年）

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	平均
男性(a)	22.3	22.2	21.9	22.0	20.9	21.9
女性(b)	16.5	16.4	17.2	16.9	17.1	16.8
比較(a-b)	5.8	5.8	4.7	5.1	3.8	5.1

令和2年度までの5年間では、男性職員が平均21.9年、女性職員が平均16.8年で女性の継続勤務年数が5.1年短い、その差は減少傾向である。

近年、新規採用職員における男女比が均衡していることにより、継続勤務年数の差が減少傾向となっているが、結婚や育児、転職、転出などにより、中途退職する職員は依然として女性職員に多く見られる状況である。

④ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（単位：人、％）

設定目標：女性職員の管理職登用率 16.7％（専門職員の管理職を除く登用率 8.3％）

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
課長級	10	14	14	14	12
うち女性 (割合)	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
係長級	41	40	44	44	47
うち女性 (割合)	15 36.6	16 40.0	17 38.6	17 38.6	20 42.6
合計	51	54	58	58	59

課長級における女性職員の登用率は5年間0％で、全て男性職員が占めている。

係長級における女性職員の登用率は5年間40％前後で推移している。

⑤ 男女別の育児休業取得率（単位：人、％）

設定目標：男性職員 10％ 女性職員 100％

		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
男性	取得可能職員	0	1	3	4	2
	取得者数	0	0	0	1	1
	休業取得率	-	0	0	25.0	50.0
女性	取得可能職員	2	2	1	3	5
	取得者数	2	2	1	3	5
	休業取得率	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

⑥ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得日数（単位：人）

設定目標：配偶者出産休暇取得率 100％

		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
取得可能職員		0	1	3	4	2
配偶者 出産休暇	休暇取得者	-	0	0	1	1
育児参加 休暇	休暇取得者	-	0	0	0	0

⑤の育児休業取得者数は、女性職員については100％の取得状況であるが、男性職員においては、5年間のうち令和元・2年度の1人ずつで、⑥の男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得状況についても同様である。

⑦ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（在庁時間）

（単位：時間、人）

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
平成 27 年度	平均	39:31	31:32	30:31	28:16	25:18	26:59	36:47	28:42	24:20	26:40	27:47	29:57	29:42
	時間外	71	67	70	64	61	59	58	56	60	54	59	60	61.6
	45H 以上	20	13	14	12	8	5	17	9	7	7	7	12	10.9
平成 28 年度	平均	32:04	30:46	31:19	23:50	18:02	19:04	23:21	20:22	17:40	16:12	20:26	22:07	22:56
	時間外	89	85	84	78	76	82	75	72	70	70	72	84	78.1
	45H 以上	21	20	20	11	7	8	11	5	6	5	6	12	11.0
平成 29 年度	平均	15:32	15:37	16:53	17:10	11:24	11:43	14:24	15:02	11:53	10:34	12:24	14:07	13:54
	時間外	88	78	65	71	59	68	76	71	71	61	63	73	70.3
	45H 以上	10	11	13	14	7	7	17	10	6	4	8	10	9.8
平成 30 年度	平均	32:02	29:58	29:41	30:10	21:44	21:58	20:33	22:48	20:40	18:24	27:15	31:04	25:31
	時間外	86	81	76	65	66	73	72	71	74	72	75	92	75.3
	45H 以上	24	19	19	17	12	8	10	9	10	9	13	27	14.8
令和 元 年度	平均	37:45	33:20	26:19	25:29	18:55	21:05	33:00	22:56	24:26	21:25	24:05	34:12	26:55
	時間外	94	89	83	81	71	73	84	81	76	78	80	85	81.3
	45H 以上	32	30	15	12	7	8	26	12	12	12	13	26	17.0

年間平均超過勤務時間（在庁時間）は、平成27年度から平成29年度にかけて減少傾向にあったが、平成30年度から再び増加に転じている。月別では、平成29年度を除く各年度において、4月が最大となっている。時間外勤務の職員数は、平成29年度から増加傾向である。

⑧ 職員の年次休暇取得状況（単位：%、日）

設定目標：年次休暇取得日数 12日

	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	平均
年次休暇 取得率	20.8%	20.9%	22.2%	19.9%	23.1%	21.4%
平均取得 日数	7.5日	7.6日	8.2日	7.3日	8.3日	7.8日

年次休暇取得率は5年間の平均で21.4%、平均取得日数では7.8日と少なく、増減の変化は少ない。

3 次世代育成及び女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

(1) 職員採用

目標1 令和7年度において、令和2年度における採用者数に占める女性の割合の水準を維持します。

目標2 令和7年度において、令和2年度における受験者総数に占める女性の割合の水準を維持します。

(2) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用

目標1 令和7年度までに、課長級職員に占める女性職員の割合を、令和2年度の実績(0%)に対し、15%以上を目指します。

目標2 令和7年度までに、係長級職員に占める女性職員の割合を、令和2年度の実績(42.6%)に対し、45%以上を目指します。

(3) 継続就業及び仕事と家庭の両立

目標1 令和7年度までに、育児休業を取得する男性職員数について、延べ5人以上を目指します。

目標2 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の取得人数について、延べ5人以上を目指します。

目標3 令和7年度までに、平均継続勤務年数の差異を、令和2年度まで実績(平均5.1年)に対し、4.5年以下を目指します。

(4) 超過勤務(在庁時間)

目標1 令和7年度までに、年間平均の超過勤務職員数を、過去5年間の1か月平均(73.3人)に対し、60人以下を目指します。

目標2 令和7年度までに、年間平均の超過勤務時間を、過去5年間の1か月平均(23時間48分)に対し、20時間以下を目指します。

(5) 年次休暇

目標1 令和7年末までに、職員の年次休暇の平均取得率を、令和2年の実績(23.1%)に対し、30%以上を目指します。

目標2 令和7年末までに、年次休暇の平均取得日数を、令和2年の実績(8.3日)に対し、12日以上を目指します。

4 次世代育成及び女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組

3で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

【共通事項】

(1) 職員採用

今後も引き続き、ホームページ、広報等で情報提供するほか、SNSを活用するなど、方法を工夫しながら情報提供に努めるほか、インターンシップの受入れや、高校、大学、専門学校への学校

訪問、情報提供などを強化し、民間の就職情報サイトを有効に活用するなど、就活世代に向けたアプローチを積極的に進めます。

また、定員適正化の課題として、30代から40代の就職氷河期世代といわれる、中堅層の充実と各年代の平準化を目指し、専門知識や実務能力を有する社会人の中途採用を推進します。

このほか、若手職員や仕事と子育てに励む女性職員の紹介などにより、新卒者や女性が活躍できる職場であることを各種媒体を通じた広報に努めます。

(2) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用

女性職員の活躍推進に向け、自治研修関係機関等と連携し、女性職員の多様な働き方に関するセミナーや女性職員向けのキャリアデザイン研修などの参加を呼びかけます。

女性が能力を十分発揮し活躍するためには、充実した仕事やチャレンジした経験を積み重ねることが非常に重要であるため、子育て中の職員であっても、自己申告書や職員とのヒアリングなどをもとに、可能な範囲でそのような経験を積み重ねることができるような人事配置に配慮します。

引き続き、課長・課長補佐・係長の職階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成や、人事管理、企画・財政、建設・水道、農地整備、林務、議会等、多様なポストに女性職員の積極的な配置を目指します。

(3) 継続就業及び仕事と家庭の両立

令和3年度より、組織として、イクメン・イクボス宣言など男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げます。

また、出産又は配偶者が出産を控えている全ての職員に対し、管理職員（又は総務課）による面談を行い、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助言を行います。

(4) 超過勤務の縮減

超過勤務命令の上限時間を遵守に加え、超過勤務の縮減に向け、次の取り組みを進めます。

① 超過勤務縮減のための意識啓発等

所属長は、職員の超過勤務状況等を的確に把握した上で、個々の職員に対して指導するなど、超過勤務の可能な限り縮減に努めます。

② ノー残業デーの実施等

引き続き、ノー残業デー（水曜日）の周知徹底を行うとともに、早期退庁を促し、水曜日は職員の家庭、育児に親しめる日とします。

③ 事務の合理化・効率化の推進

社会経済の変化に対応して業務内容の加重が生じる中で、超過勤務を縮減するために、既存業務等について、廃止、合理化等の見直しを行い事務の合理化・効率化を推進します。

④ 令和3年度より、年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図ります。

令和3年度において、ワーク・ライフ・バランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した人事評価制度の見直しを行います。

引き続き、早出遅出勤務制度（フレックスタイム制、テレワーク等）の導入に向けた研究を行います。

⑤ ICT技術の積極的な活用による事務の効率化

行政手続のデジタル化に合わせ、AI、RPAなどICT技術を積極的に活用し、職員の負担を軽減し、事務の効率化を図ります。

(5) 休暇取得の推進

休暇の取得推進のため、所属長は、期間を定めた業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

① 年次休暇の取得の推進

計画的な休暇の取得を働きかけ、職員の家庭生活の充実及び心身のリフレッシュのため、土日、祝祭日及び夏季休暇又は、勤続年数の節目に併せた年次休暇の取得促進を図ります。

なお、休暇の取得を促進するため、ゴールデンウィークやお盆期間中又は、平日の祝祭日前後には極力、会議・行事等は実施しないよう配慮します。

また、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休暇の取得推進を図ります。

② 子どもの看病休暇等の取得の促進

子どもの病気等の際には、特別休暇（小学校就学の始期に達するまでの子に対する看護等）（年間5日の範囲内）や年次有給休暇の活用促進を図ります。

③ 元気回復休暇の取得

心身における健康の維持・向上に向け、元気回復休暇の取得を促し、取得促進を図ります。

④ その他

各種休暇制度の周知とともに、積極的な活用に努めます。

(6) 心身における健康の維持・向上

心身における健康の維持・向上に向け健診受診者を拡大するとともに、メンタルヘルス研修の充実を図ります。

また、町村会など外部団体が主催するメンタルヘルス事業についても積極的な参加を促します。

(7) ハラスメントの防止

「女性活躍推進法」の一部改正法が、令和2年6月から施行され、ハラスメント対策の強化について事業主の雇用管理上の措置が新設されたことを受け、国・県等の方針を参考にしながら、各種セクハラ等の防止に関する規定等の制定を含め、一層の防止対策を進めます。

令和3年度以降、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント等に関する研修を実施し、ハラスメントに対する理解を深め、それぞれの職員が職務遂行上の能力を十分に発揮することができるよう、良好な職場環境の確保に努めます。

(8) 非常勤職員の仕事と家庭の両立に向けた取り組み

令和2年度から施行された「会計年度任用職員制度」については、「同一労働同一賃金」の理念のもと、地方公務員法における一般職非常勤職員として会計年度任用職員が位置づけられ、常勤職員との権衡を確保しつつ、適正な運用に努めることとされています。

社会経済情勢の変化に伴い、地方公共団体における勤務形態も多様な働き方が求められる中、仕事だけでなく、家庭との両立を支援し、家庭や地域の子育て支援活動に積極的に参画していただけるように以下の取り組みを進めます。

① 制度の周知

新たに任用される会計年度任用職員を中心に、勤務条件、給与体系、休暇等の制度の周知を図り、働きやすい環境整備を進め、仕事と家庭の両立を支援します。

② 休暇取得の推進

所属長は常勤職員、非常勤職員との業務をバランスよく配分し、また職場内で相互に協力し合い、支え合える環境を築くことにより、非常勤職員の休暇取得の推進に努めます。

③ 新たな制度により、服務に関する各規定の適用や、懲戒処分の対象となる一方、社会保険制度や公務災害補償などについて、適正な運用に努めます。

④ 職員としての資質向上に向け、職員研修のメニューや研修方法について検討の上、全ての職員が受講できる環境を整えていきます。

【次世代育成支援関係】

(1) 職員研修の充実

急速に移り変わる、社会経済活動の動きとともに多様化・高度化する住民ニーズに対応できる人材育成に向け、「第6次山ノ内町総合計画」並びに「第3次山ノ内町人材育成基本方針」に基づき、職員の意識改革や資質の向上につながる研修を積極的に取り組みます。

① 階層別研修

- ・新規採用職員研修
- ・初級職員研修（在職5年程度）
- ・中級職員研修（在職10年から15年程度）
- ・係長研修（在職2年程度の係長）

② 一般研修

長野県市町村職員研修センターが主催する研修への参加又は、講師の派遣により、地方公務員として必要な知識を身につけるための研修を実施します。

例：接遇研修、クレーム対策、人権研修など

③ 専門研修

資格を要する業務などについて、専門的な知識や技術を取得できるよう計画的かつ効果的に研修を実施します。

④ 派遣研修

中央府省庁、県、広域連合、民間団体への派遣研修を積極的に推進し、社会や経済の動きに対応する人材育成を図ります。

このほか、時代の変化とともに必要とされる様々な知識や技術を身につけるため、研修方法を工夫したり、研修メニューを充実するなど、人材育成に向けた職員研修のあり方について研究します。

(2) 人事評価制度の適正運用

人事評価制度の見直しにより、業績評価・能力評価とともに、勤務時間の縮減、休暇取得の推進など、働き方改革の視点も合わせ、公平で透明性のある人事評価に取り組み、職員の自己啓発意欲を高めるとともに、人材育成を図ります。

(3) 職員提案制度の推進

第6次山ノ内町行政改革大綱実施計画では、「組織力の向上」を柱の一つとしており、これまでの「職員の提案に関する規程」を、「山ノ内町職員提案及び改善事例報告実施規程」に改称し、平成31年4月から施行しました。

新たな規程では、行政サービスにおける町民の満足度の向上、そのために必要な事業の創設や見直しについて、職員の意識啓発及び意識改革のもと、積極的な提案を求めることとしており、今後は、募集時期を定めて提案募集を行うなど、業務に対する自覚と責任の意識醸成とともに、常に工夫・改善を行う姿勢を養い、住民サービスを基本としたモチベーションや向上心の維持に努めます。

【女性活躍推進関係】

(1) 制度の周知

育児休業、母性保護、休暇や共済組合等による出産費用の給付等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「互助会のしおり」などを活用し、全職員への情報提供に努めます。

(2) 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、次の取り組みを行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

① 業務分担の見直し

母親となることがわかった職員は、母性保護のために所属長や周りの職員に速やかに申し出ることとし、職員が妊娠を申し出た場合に、所属長は職場内の仕事の分担等の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないように配慮します。

周りの職員は、全員で業務の見直し等を行い妊娠中や出産後の職員への配慮を行います。

② 産前産後休暇取得時の代替職員の確保

職員が産前産後休暇を取得する際には、所属長は職員が安心して休暇を取得できるよう、職場内の仕事の分担を見直します。また、必要に応じて会計年度任用職員等を任用し、代替職員の確保に努めます。

育児休業等の両立支援制度を利用したことのみによって、昇格・昇任に不利益とならないような運用に努めます。

男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修の実施を推進します。

このほか、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に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行います。

(3) 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の取得

育児休業、育児短時間勤務及び部分休業に対する職員一人ひとりの意識改革を進めるため、次の取り組みを行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

① 育児休業等の取得の促進

育児休業等の取得促進のため、所属長は、母親や父親になる職員の育児休業等の予定を事前に把握し、育児休業等を予定していない職員については、取得を促します。

また、周りの職員が全員で育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりに努めるものとします

② 育児休業取得時の代替職員の確保

職員が育児休業に入る際には、所属長は職員が安心して休業に入れるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、後任配置又は臨時的任用職員等の採用により代替職員の確保に努めます。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対し、職場から担当業務や所属の業務に関連した情報の提供や職場復帰支援のための各種研修や講座への参加を促すなど、長期間にわたり職場を離れたとしても、職場環境の変化や自身が担当する業務に対して不安感を抱くことなく円滑に職場復帰できるよう環境を整えます。

(4) 男性職員による積極的な制度の活用

妻の就労の有無にかかわらず、男性職員の育児参加を促進するため、次の取り組みを行い育児休業等の制度の積極的な活用を促します。

① 妻の出産のための休暇を取得しやすい環境づくり

妻の出産する場合の特別休暇（配偶者の分娩）（3日）の積極的な取得の推進を図るため所属長は、父親となる職員の取得を促すとともに、取得しやすい環境づくりに努めます。

② 育児休業を取得しやすい環境づくり

男性職員の育児休業等の取得の推進を図るため、所属長は、男性職員に育児休業、部分休業取得を促します。また、周りの職員全員で、出生時の連続休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めるものとします。

5 その他

(1) 女性の就労支援と男性を含めた働き方の見直し等

① 男性の働き方の見直しと子育て促進

男女共同参画社会は、多様な生き方を尊重し、全ての人があらゆる場面で活躍できる社会であり、男性にとっても暮らしやすい社会であることから、男女共同参画を男性の視点からも捉える

ことが不可欠です。長時間労働の抑制等働き方の見直し、直面する介護の問題など男性に関わる課題に対応するためにも、男女共同参画の理解に向けた男性に対する積極的な働きかけが必要となっています。

② 現在の状況

平成28年3月に「第4次やまのうち男女共同参画プラン21」を策定し、その基本理念である「輝くひと、輝くまち」のもと、誰もが社会の対等な構成員として、性別に関係なくあらゆる分野でその個性と能力を十分に発揮し、いきいきと生活できる社会を目指すために、必要な情報提供、講座の開催等を行い、啓発に努めています。

③ 今後の取組み

令和2年12月に「一人ひとりが自分らしく生きるまち」を基本理念とし、「第5次やまのうち男女共同参画プラン21」を策定しました。この基本理念のもと、誰もが社会の対等な構成員として、性別に関係なくあらゆる分野でその個性と能力を十分に発揮し、いきいきと生活できる社会を目指し、これまでの成果を活かしつつ、引き続き男女共同参画を推進するため、各職場の男女共同参画推進員の設置や管理職を含めた職員に対する研修・情報提供により、「家庭よりも仕事を優先すべき」というような職場優先の意識や、「家事・育児は女性の仕事」というような性別による固定的な役割分担意識を解消し、働きやすい職場環境づくりを進めていきます。

山ノ内町
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3月

山ノ内町総務課庶務文書係

電話 0269-33-3111
FAX0269-33-4527
somu@town.yamanouchi.lg.jp