

身延町特定事業主行動計画

～職員が互いに助け合い支えあって、

仕事と子育ての両立を図ろう～

令和3年度～令和7年度



身 延 町 長
身延町議会議長
身延町教育委員会

令和3年3月

I 総論

1 目的

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。以下「次世代法」という。）が成立しました。我が国では年々少子化が進んでおり、この次世代法は、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、民間企業などを事業主体として位置付け、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために作られたものです。

国や地方公共団体は、行政機関としての立場から次代を担う子どもたちの健やかな育成に取り組むのは当然ですが、同時に事業主としての立場から、雇用している職員の子どもの健やかな育成についても役割を果たしていかなければなりません。

このような考え方から、次世代法では、地方公共団体を「特定事業主」と定め、職員の子どもの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定するよう求めており、同法に基づく「身延町特定事業主行動計画」として、町長部局、議会事務局、教育委員会事務局の職員を対象に作成したものです。

また、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。以下「女性活躍推進法」という。）第15条に基づき、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を策定することとなりました。

地方分権の進展や複雑化・多様化する町民ニーズに対し、厳しい財政状況の下で、職員が、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職場を挙げて支援していくためにこの計画を作り、今後も定期的に計画の見直しを行いながら各種施策に取り組んでまいります。

この計画は、男性も、女性も、子どものいる人も、いない人も、また、子育ての終わった人も、職員の皆さん一人一人が、この計画の内容を自分自身に関わることと捉え、お互いに助け合い支え合っていくことにより、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、この計画による取組が職場環境や職員の意識変革につながり、もって次世代育成に資することを目的としています。

2 計画期間

次世代法は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限立法でしたが、次世代法の改正により、令和7年3月31日まで10年間、有効期限が延長されました。本計画は、平成17年4月1日から平成27年3月3

1日までの10年間と、平成28年度から令和2年度の実施状況を検証し、概ね5年ごとに見直しを行っているものです。なお、本計画においては、令和3年度から5年間かけて、令和7年度末に達成しようとする目標数値を掲げています。

3 計画の推進体制等

- ① 庁内LANを活用し、次世代育成支援対策に関する研修、講習、情報提供等を全職員に対して行います。
- ② 仕事と子育ての両立、ハラスメント等についての相談、情報提供を適切に実施するための窓口の設置及び担当者の配置を行います。
- ③ 職員に対し本計画書、啓発資料等を配布し、計画内容の周知徹底を図ります。
- ④ 本計画の実施状況については、年度ごとに職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を行っていきます。

推進体制

【各職場】

各所属長を中心に、職場全体で本行動計画を実践し、女性が活躍しやすい環境づくりを行います。

【検討委員会事務局（総務課）】

定期的の実績等の調査を行い、進捗状況を踏まえ、必要に応じて資料等を検討委員会に提出します。

【身延町特定事業主行動計画策定実施委員会】

- | | | |
|---------------|----------|-------------------|
| ・行動計画の進捗状況の把握 | ・改善策等の協議 | ・必要に応じ計画の変更等を行います |
|---------------|----------|-------------------|

※委員会は、各実施機関の担当課長、担当リーダーで構成されています。

4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性活躍推進法第 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。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、町教育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いました。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

Ⅱ 具体的な取組（実施時期：令和 3 年度から）

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

採用した職員に占める女性職員の割合

「令和 7 年度までに、女性職員の採用割合を 40%とし、女性職員の割合を職員全体の 40%を目指す」

| 区分 | 新採用職員 | うち女性 | 採用率 | 全職員数 | うち女性 | 割合 |
|-----------|-------|------|--------|-------|------|--------|
| H28. 4. 1 | 9 人 | 3 人 | 33. 3% | 201 人 | 69 人 | 34. 3% |
| H29. 4. 1 | 8 人 | 1 人 | 12. 5% | 205 人 | 69 人 | 33. 7% |
| H30. 4. 1 | 8 人 | 4 人 | 50. 0% | 203 人 | 70 人 | 34. 5% |
| H31. 4. 1 | 7 人 | 2 人 | 28. 6% | 202 人 | 69 人 | 34. 2% |
| R2. 4. 1 | 7 人 | 4 人 | 57. 1% | 202 人 | 71 人 | 35. 1% |

各役職段階に占める女性職員の割合

「令和7年度までに、各役職段階に占める女性職員の割合40%を目指す」
 ※単位（職員数・女性：人、割合：%）

| 区分 | H28. 4. 1 | | | H29. 4. 1 | | | H30. 4. 1 | | |
|-----|-----------|----|-------|-----------|----|-------|-----------|----|-------|
| | 職員数 | 女性 | 割合 | 職員数 | 女性 | 割合 | 職員数 | 女性 | 割合 |
| 管理職 | 19 | 1 | 5.3 | 20 | 1 | 5.0 | 20 | 1 | 5.0 |
| 主幹 | 28 | 11 | 39.3 | 31 | 12 | 38.7 | 35 | 16 | 45.7 |
| 副主幹 | 43 | 11 | 25.6 | 47 | 11 | 23.4 | 52 | 14 | 26.9 |
| 主査 | 55 | 24 | 43.6 | 51 | 25 | 49.0 | 38 | 18 | 47.4 |
| 主任 | 21 | 8 | 38.1 | 22 | 8 | 36.4 | 20 | 6 | 30.0 |
| 主事 | 26 | 8 | 30.8 | 26 | 6 | 23.1 | 32 | 10 | 31.3 |
| その他 | 9 | 6 | 66.7 | 8 | 6 | 75.0 | 6 | 5 | 83.3 |
| 合計 | 201 | 69 | 34.3 | 205 | 69 | 33.7 | 203 | 70 | 34.5 |
| 保健師 | 9 | 9 | 100.0 | 10 | 10 | 100.0 | 10 | 10 | 100.0 |
| 保育士 | 15 | 15 | 100.0 | 14 | 14 | 100.0 | 13 | 13 | 100.0 |

| 区分 | H31. 4. 1 | | | R2. 4. 1 | | |
|-----|-----------|----|-------|----------|----|-------|
| | 職員数 | 女性 | 割合 | 職員数 | 女性 | 割合 |
| 管理職 | 21 | 1 | 4.8 | 21 | 0 | 0.0 |
| 主幹 | 32 | 17 | 53.1 | 29 | 17 | 58.6 |
| 副主幹 | 55 | 15 | 27.3 | 53 | 15 | 28.3 |
| 主査 | 32 | 14 | 43.8 | 33 | 15 | 45.5 |
| 主任 | 24 | 7 | 29.2 | 27 | 8 | 29.6 |
| 主事 | 33 | 11 | 33.3 | 33 | 12 | 36.4 |
| その他 | 5 | 4 | 80.0 | 6 | 4 | 66.7 |
| 合計 | 202 | 69 | 34.2 | 202 | 71 | 35.1 |
| 保健師 | 10 | 10 | 100.0 | 12 | 12 | 100.0 |
| 保育士 | 13 | 13 | 100.0 | 13 | 13 | 100.0 |

管理的地位に占める女性職員の割合

「令和7年度までに、管理職（所属長）の女性職員の割合20%を目指す」

| 区分 | 管理職 | うち女性 | 登用率 |
|---------|-----|------|------|
| H28.4.1 | 19人 | 1人 | 5.3% |
| H29.4.1 | 20人 | 1人 | 5.0% |
| H30.4.1 | 20人 | 1人 | 5.0% |
| H31.4.1 | 21人 | 1人 | 4.8% |
| R2.4.1 | 21人 | 0人 | 0.0% |

【取組内容】

ア 女性職員を対象とした取組

- ① 育児休業を取得する女性職員等に対する適切なキャリアパスの提示及びキャリア形成を支援します。
- ② 女性職員の相談に乗り助言するメンター制度の導入を図ります。
- ③ 育児休業中の職員に対する情報提供や能力開発などの円滑な職場復帰の支援等による仕事と生活の両立支援制度を利用しやすい環境を整備します。
- ④ 管理職（所属長）として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で女性のキャリア形成を支援します。

イ 管理職（所属長）等を対象とした取組

- ① 課（局・支所）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を進めます。
- 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を進めます。
- ③ 育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用を進めます。
- 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を進めます。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

男女別の育児休業取得率

「令和7年度までに、男性の育児休業取得率の割合30%を目指す。また、女性の育児休業取得率100%を維持させる」

| 区分 | 該当者 | うち男性 | 取得率 | うち女性 | 取得率 |
|-------|-----|------|------|------|--------|
| H27年度 | 7人 | 5人 | 0.0% | 2人 | 100.0% |
| H28年度 | 7人 | 4人 | 0.0% | 3人 | 100.0% |
| H29年度 | 7人 | 6人 | 0.0% | 1人 | 100.0% |
| H30年度 | 4人 | 3人 | 0.0% | 1人 | 100.0% |
| H31年度 | 8人 | 6人 | 0.0% | 2人 | 100.0% |

【取組内容】

ア 男性の育児休業等の取得の促進

- 男性が育児休業、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周知徹底を図ります。

イ 育児休業等の周知

- ① 育児休業等に関する資料を各課（局・支所）に通知、配布し、制度の周知を図ります。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業制度、手続について説明を行います。
- ③ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行います。

ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該課（局・支所）において業務分担の見直しを行います。
- ② 課長会議等の場において、担当課から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行います。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員に対して、休業期間中に各種通達等の送付を行います。
- ② 復職時における研修等を実施します。

オ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

- 課（局・支所）内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、任期付採用及び臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

カ その他

- ① 早出、遅出出勤又は時差出勤を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振ります。
- ② 育児中の職員のための通勤用駐車場の確保に配慮します。

(3) 超過勤務の縮減

各月ごとの職員の平均超過勤務時間

「令和7年度までに、超過勤務時間を現状より40%縮減し、職員の勤務負担軽減に努める」

| 区分 | 合計時間 | 一人1月当たりの平均時間 | | |
|-------|----------|--------------|-------|-------|
| | | 全体平均 | うち保健師 | うち保育士 |
| H27年度 | 14,686.5 | 6.7 | 6.7 | 3.1 |
| H28年度 | 16,000.3 | 6.6 | 10.8 | 2.5 |
| H29年度 | 19,086.0 | 7.6 | 10.5 | 3.3 |
| H30年度 | 19,007.0 | 7.6 | 10.6 | 2.5 |
| H31年度 | 22,862.3 | 9.4 | 12.0 | 7.8 |

※H31年度 全体時間 22,862時間 ⇒ R7年度 13,717時間

【取組内容】

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の制限の制度の周知

- 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の制限の制度について、周知徹底を図ります。

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 毎月第2、第4金曜日は「完全定時退庁日」とし周知徹底を図るとともに、管理職（所属長）による定時退庁の率先垂範を行います。
- ② 管理職（所属長）の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図ります。

- ③ 定時退庁ができない職員が多い課（局・支所）を人事当局が把握し、管理職（所属長）への指導の徹底を図ります。

ウ 事務の簡素合理化の促進

- ① 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止します。
- ② 会議、打合せについては、極力電子メール、電子回覧板等を活用します。
- ③ 定例、恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 超過勤務の上限の目安を年間360時間とし、超過勤務命令者の管理職（所属長）に対して超過勤務縮減の指導を行います。
- ② 課（局・支所）ごとの超過勤務の状況を、人事当局等で把握できるようにし、超過勤務の多い職場の管理職（所属長）からヒヤリングを行った上で、注意喚起を行います。
- ③ 人事当局は、課（局・支所）ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して管理職（所属長）に報告し、超過勤務に関する認識の徹底を図ります。
- ④ 超過勤務縮減の重要性について、管理職（所属長）を含む職員への意識啓発を図ります。

オ その他

- ① 職員に対する健康診断の実施等健康面における配慮を充実させます。
- ② 各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間未満の達成に努めます。

(4) 休暇の取得の促進

年次休暇等の取得率

「令和7年度までに、年次休暇の取得日数を12日（付与日数の取得割合を60%）とする」

| 区分 | 一人当たりの平均日数 | | |
|----------------------|------------|-------|-------|
| | 全体平均 | うち保健師 | うち保育士 |
| H27. 1. 1～12. 31 | 9. 1 | 9. 0 | 7. 2 |
| H28. 1. 1～12. 31 | 9. 2 | 9. 2 | 7. 7 |
| H29. 1. 1～12. 31 | 9. 2 | 8. 1 | 10. 0 |
| H30. 1. 1～12. 31 | 9. 7 | 7. 3 | 9. 2 |
| H31. 1. 1～R1. 12. 31 | 8. 1 | 7. 7 | 9. 1 |

【取組内容】

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図ります。
- ② 課長会議等の場において、担当課から定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を図ります。
- ③ 管理職（所属長）に対して部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させます。
- ④ 人事当局による取得状況の確認を行い、取得率の低い課（局・支所）の管理職（所属長）からヒヤリングを行った上で、注意喚起を行います。
- ⑤ 各課（局・支所）において、計画的な年次休暇の取得促進を図ります。
- ⑥ 安心して職員が年次休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができるよう体制を整備します。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 月、金と休日を組み合わせた年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図ります。
- ② 子どもの予防接種等実施日や授業参観日等における年次休暇の取得

促進を図ります。

- ③ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。
- ④ 職員や家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図ります。
- ⑤ 以上のような取組を通じて、職員1人当たりの年間年次休暇取得目標日数を12日とします。

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

- 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図ります。

エ 不妊治療に係る休暇の取得の促進

- 不妊治療と仕事の両立に向けて制度を周知し、不妊治療に専念できる環境整備を図るため、プライバシーに十分配慮するとともに休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

(5) 妊娠中及び出産後における配慮

【取組内容】

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知徹底を図ります。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置についての周知徹底を図ります。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととします。

(6) 男性の子育て目的の休暇等の取得の促進

男性の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇取得率

「令和7年度までに、男性の配偶者出産休暇（2日以内）・育児参加休暇（5日以内）の取得率を100%とする」

| 区分 | 該当職員 | 配偶者出産休暇 | | 育児参加休暇 | |
|-------|------|---------|-------|--------|-------|
| | | 取得職員 | 取得率 | 取得職員 | 取得率 |
| H27年度 | 5人 | 1人 | 20.0% | 0人 | 0.0% |
| H28年度 | 4人 | 3人 | 75.0% | 0人 | 0.0% |
| H29年度 | 6人 | 4人 | 66.7% | 0人 | 0.0% |
| H30年度 | 3人 | 2人 | 66.7% | 1人 | 33.3% |
| H31年度 | 6人 | 5人 | 83.3% | 0人 | 0.0% |

【取組内容】

- ① 子どもの出生時における父親の配偶者出産休暇（2日以内）の周知徹底を図ります。
- ② 子どもの出生時における父親の育児参加休暇（5日以内）及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図ります。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

- ① 乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を計画的に行います。
- ② 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(2) 子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもの体験活動等の支援

- ① 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供します。
- ② 子どもが参加する学習会等の行事において、職員等が専門分野を活かした指導を実践するための活動を支援します。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 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。
- ② 公用車の運転手に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援します。

ウ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- ① 子どもを対象とした職場見学会を実施します。
- ② 職員の子ども等の家族を対象とした職場見学会を希望に応じ実施します。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

- 職員に対し家庭における子育てやしつけのヒント集等を活用し、家庭教育に関する情報の提供を行います。

本行動計画の目標を達成するために

次世代法及び女性活躍推進法並びに内閣府令に基づき、本行動計画に定めた取組、並びに本行動計画に定める目標数値に係る実績等について、定期的な周知を行い、職員全体にこの行動計画の認知度の向上を図りながら、各種制度を利用しやすい職場の雰囲気づくりに資するとともに、職員が積極的に自主行動につなげることができるよう、意識改革に努め、本行動計画に取り組んでいきます。