

幸田町特定事業主行動計画



計画期間 令和4年4月1日～令和7年3月31日

幸 田 町 長
幸 田 町 議 会 議 長
幸 田 町 監 査 委 員
幸 田 町 消 防 長
幸 田 町 農 業 委 員 会
幸 田 町 水 道 事 業 幸 田 町 長
幸 田 町 教 育 委 員 会

第1 総論

1 目的

この計画は、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。）及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成支援法」という。）の趣旨に基づき、町民を幸せにする仕事の担い手である全ての職員が、自らの個性と能力を十分に発揮し、生きがいを持って仕事に取り組むための環境づくりを計画的に行うことにより、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の実現と、より質の高い働き方ができるよう支援することを目的としています。

2 計画期間

令和4年4月1日から令和7年3月31日までの3年間

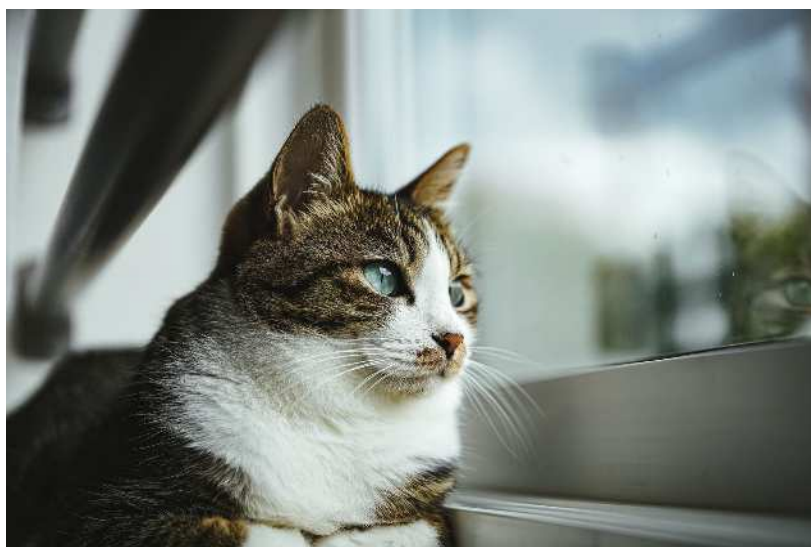
次世代育成支援法の有効期限が令和7年3月31日まで、女性活躍推進法の有効期限が令和8年3月31日までのため、今回策定する計画は、次世代育成支援法の有効期限までとします。

3 計画の推進体制

- (1) 計画を効果的に推進するため、次のとおり事務局を設置し、意見聴取等を行うことで職員団体の意見を取り入れながら推進していきます。

設置場所	総務部人事秘書課
実施内容	職員に対し、計画に関する研修、講習、情報提供の実施及びその内容の周知（ハラスメントの防止、排除等を目的とした研修等の実施及び相談窓口の周知を含む。）
	仕事と子育ての両立等についての相談及び情報提供
	女性職員の活躍を推進するための相談及び情報提供

- (2) 計画の実施状況については、計画期間ごとに事務局において把握し、その後の対策の実施又は計画の見直しを図ります。



第2 次世代育成支援法に関すること。

1 具体的な取組内容

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

小学校就学始期に達するまでの子のある職員の超過勤務がある実態を踏まえ、妊娠中の職員及び出産後の職員がいる所属に次の配慮を求めます。

取組内容
産前6週間及び産後8週間の就業制限
小学校就学始期に達するまでの子のある職員の深夜勤務及び超過勤務の制限
小学校就学始期に達するまでの子のある職員の業務負担の軽減

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

次の休暇等について男性職員への周知不足だったため、これらの休暇等の取得促進を男性職員に周知します。

取組内容
配偶者出産休暇の取得促進
育児参加休暇の取得促進
育児休業の取得促進

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

男性職員の育児休業取得率が低いため、育児休業等の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図ることに伴い次に掲げる措置を実施します。

取組内容
男性職員への育児休業等の制度の趣旨及び内容の周知
男性職員への育児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の周知

(4) 超過勤務の縮減

職員の健康保持及び業務効率化の促進のため、次に掲げる措置を実施します。

取組内容
小学校就学始期に達するまでの子のある職員に対し、深夜勤務及び超過勤務の制限の周知
県内一斉ノー残業デー（11月第3水曜日）等の一斉退庁日の実施

(5) 休暇の取得の促進

職員の健康保持の促進のため、次に掲げる措置を実施します。

取組内容
計画表等を活用して年次休暇の取得を計画するよう年次休暇の承認権者に周知
職員又はその家族の誕生日等の記念日、子の学校行事等の家族の触れ合いのための年次休暇等の取得の促進

2 具体的な目標

項目	数値目標
男性職員の育児休業取得率	16%
1か月当たりの平均超過勤務時間数	1.4時間
職員1人当たりの年間平均年次休暇取得日数	1.1日

第3 女性活躍推進法に関すること。

1 状況把握項目の状況

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合（令和元年度から令和3年度まで）

募集職種のうち、採用した消防職の職員に占める女性職員の割合が低いため、消防職を受験する女性を増やす施策を進めます。

職種	採用年度								
	令和元年度			令和2年度			令和3年度		
	全体人数 (人)	うち女性人数 (人)	女性割合 (%)	全体人数 (人)	うち女性人数 (人)	女性割合 (%)	全体人数 (人)	うち女性人数 (人)	女性割合 (%)
一般事務職	8	5	62.5	7	5	71.4	12	6	50.0
技術職	0	0	0.0	1	0	0.0	1	0	0.0
消防職	2	0	0.0	4	1	25.0	6	1	16.7
保育士	3	2	66.7	3	3	100.0	4	4	100.0
保健師	2	2	100.0	4	4	100.0	1	1	100.0
合計	15	9	60.0	19	13	68.4	24	12	50.0

備考 教育職及び派遣職員を除く。

(2) 管理職に占める女性職員の割合（令和元年度から令和3年度まで）

前回の計画期間では順調に増加しました。少しずつ管理職に占める女性職員の割合を増やします。

補職クラス	平成31年4月1日			令和2年4月1日			令和3年4月1日		
	全体人数 (人)	うち女性人数 (人)	女性割合 (%)	全体人数 (人)	うち女性人数 (人)	女性割合 (%)	全体人数 (人)	うち女性人数 (人)	女性割合 (%)
部長級	10	0	0.0	11	0	0.0	11	1	9.1
部次長級	4	1	25.0	5	1	20.0	5	0	0.0
課長級	22	2	9.1	21	2	9.5	22	5	22.7
主幹級	8	4	50.0	14	6	42.9	15	6	40.0
合計	44	7	15.9	51	9	17.6	53	12	22.6

- (3) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況（平成30年度から令和2年度まで）

前回の計画期間にこれらの休暇を周知したところ、これらの休暇制度があることを知らなかった職員がいたため、周知が不足していたことが判明しました。徐々に休暇の取得者が増えたため、今後も周知していきます。

項目	平成30年度	令和元年度	令和2年度
配偶者出産休暇の取得率（%）	0.0	42.9	46.2
育児参加のための休暇の取得率（%）	0.0	0.0	15.3
合計取得日数の分布状況	0日	1日以上2日未満 2人	5日以上6日未満 1人
		2日以上3日未満 1人	6日以上 1人

2 具体的な取組内容

- (1) 採用した職員に占める女性職員の割合を高めるため、募集職種のうち、女性職員の割合の少ない消防職の採用試験を受験する女性を増やす活動（女性の消防職員も募集していることの明示、公務員セミナーにおけるPR等）を行います。
- (2) 管理職に占める女性職員の割合を高めるため、管理職への昇任の抵抗が減るよう各種研修を案内します。
- (3) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇が周知不足だったため、毎年周知します。

3 具体的な目標

項目	数値目標
採用試験の消防職受験者に占める女性職員の人数	2人
管理職に占める女性職員の割合	20%
男性職員の配偶者出産休暇の取得率	40%
男性職員の育児参加のための休暇の取得率	40%

