

会津坂下町特定事業主行動計画 後期計画

計画期間

令和3年度～令和7年度
【2021年度～2025年度】

令和3年5月

会津坂下町

I. 総論

1. 目的

町は事業主として、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。）及び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。）に基づく行動計画策定指針の基本的視点を踏まえつつ、職場及び家庭において、すべての職員が子育ての意義についての理解と、仕事と家庭生活との調和が図られること、また、女性職員の採用と職業生活において活躍できる体制の推進、さらには急速な少子高齢化や家庭・地域環境の変化に対応した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、会津坂下町特定事業主行動計画（以下「前期行動計画」という。）を平成 28 年 4 月に策定し公表してきました。

このたび、前期行動計画の期間が令和 2 年度をもって終了することから、行動計画における目標達成状況等から検証・見直しを行い、令和 3 年度を初年度とする「会津坂下町特定事業主行動計画（後期計画）」（以下「行動計画」という。）を策定します

2. 計画期間

次世代法は令和 6 年度まで、女性活躍推進法は令和 7 年度までの時限法となっており、行動計画は、令和 3 年 4 月 1 日から女性活躍推進法の終期となる令和 8 年 3 月 31 日までの 5 年間を計画期間とします。

3. 対象

この行動計画は、会津坂下町職員定数条例（昭和 30 年条例第 5 号）に規定する職員を対象とする。ただし、会計年度任用職員については、適用される制度の範囲内で支援を行います。

4. 行動計画の推進体制

- (1) 行動計画を効果的に推進するため、庁内の班長会議で十分協議・検証します。
- (2) 行動計画に関する職員研修・講習を実施し、また情報提供を行うことにより、内容の周知や啓発を行います。
- (3) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口を設置し、

当該相談・情報提供を適切に実施するための担当者の配置を行います。
 (4) 行動計画の実施状況について、年度ごとに庁内の班長会議において把握し、その結果や職員のニーズを踏まえて検証し、その後の対策の実施や計画の見直しに活かします。

II. 具体的な方策

II-1. 次世代育成支援の方策

1. これまでの取り組み状況等

出産育児に係る各種制度等の利用状況

育児休業・子育て休暇等の取得状況は、全体として横ばいとなっています。男性職員数の大きな伸びは表れていないものの確実に一定割合を占めており、男性職員の子育てへの参加意識は維持されているものと考えられます。

区 分 年 度	各種制度の利用者数				
	H28	H29	H30	R 1	R 2
産前産後休暇	8	7	6	6	3
子育て休暇	0	3 (1)	4 (1)	2	8 (4)
育児時間	0	1	0	0	0
育児休業	9	10	9	8	7
(女性職員の取得率)	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)
【男性職員の取得率】	【0%】	【0%】	【0%】	【0%】	【0%】
部分休業	0	2	1	1	1
男性職員の出産付添等のための休暇	0	0	0	0	2
年次有給休暇取得日数	8.2日	9.6日	10.5日	11.1日	10.3日

※ () 内は当該区分の人数のうち男性職員数

2. 職員の勤務環境に関する取り組み内容

(1) 職員に対する制度等の周知

出産・育児に係る休暇・休業制度等の各種制度等について理解を深め

るため、職員全体研修や初任者研修等、様々な機会をとおして幅広く周知し、職員一人一人の子育てに対する理解を深め、子育て中の職員が休暇等を取得しやすい環境づくりに努めます。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

- ア. 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の周知徹底を図り、利用しやすい環境づくりに努めます。
- イ. 出産費用の給付等（共済組合の保健給付及び休業給付）の経済的支援措置について周知徹底を図ります。
- ウ. 管理職員は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。
- エ. 管理職員は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。

(3) 子どもの出生時における休暇取得の促進

- ア. 出産・育児を控えた配偶者がいる職員がそれらに係る特別休暇等の各種制度を利用しやすい環境づくりとして、管理職員は所属職員に当該職員への配慮を呼び掛けるとともに、業務分担の見直しを行います。
- イ. 配偶者の出産時における職員の休暇等取得の促進を図ります。
- ウ. 出産を控えている配偶者がいる職員が各種制度の利用を希望した場合に、職員、所属、人事担当が連携を図り、個々の事情に合わせた各種制度の利用方法について検討するなど、個別の相談に随時対応します。
- エ. 管理職員は、職員が当たり前のように出産・育児に係る各種制度を利用することができるよう職場の雰囲気づくりに努めます。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- ア. 育児休業及び部分休業・短時間勤務などの出産・育児に係る各種制度について周知し理解度や認知度を高め、各種制度利用の促進を図ります。
- イ. 周囲の職員への業務負担の増加が育児休業等の取得を阻害する心理的要因とならないよう、所属と人事担当が連携を図り、育児休業及び部分休業・短時間勤務に対する職場の意識改革を進め、育児休業を取

得しやすい雰囲気醸成します。

ウ．育児休業を取得した職員の職場復帰が円滑に進むよう、休業期間中の職場情報を提供するなど育児休業中の職員を支援します。

数値目標【継続】

育児休業等の取得率を

女性100%、希望する男性100%とする。

(目標達成年度：令和7年度)

(5) 超過勤務の縮減

ア．子育てをする職員については、午後10時以降の超過勤務の原則禁止を徹底し、超過勤務を制限する制度について周知を図ります。

イ．一斉定時退庁日（ノー残業デー）を設定し、電子メール等による注意喚起を図るとともに、管理職員は定時退庁を率先して行います。

ウ．管理職員は、日頃から所管業務等の簡素化・合理化を進めるとともに、所属職員の業務状況を把握して、職場のマネジメントを適切に行い、繁忙に応じた協力体制の構築、職場の業務の平準化をするなどし、超過勤務を減らすように努めます。

エ．業務効率化を図るため、次の視点により取り組みを実施します。

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うえ実施し、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する。

②会議・打ち合わせについては、可能な限り、電子メール・電子掲示板等を活用する。

③定例的・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

オ．超過勤務の縮減のため、課ごとに超過勤務の状況を把握し、超過勤務の多い部署への注意喚起や意識啓発を行います。

(6) 休暇取得の促進

ア．職員は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。

- イ. 管理職員は、職員の年次休暇取得状況を把握し、計画的な年次休暇が確実に取得できるよう配慮します。
- ウ. 各課の業務計画を周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図ります。
- エ. 安心して年次休暇が取得できるよう、定型的・恒常的な業務はマニュアル化し、事務処理の相互応援ができる体制を整備します。
- オ. 子育てをする職員に対しては、子どもの予防接種実施日、授業参観日などの学校行事でも取得可能な子育て休暇の取得を促進します。また、100%取得できるよう職場の環境づくりを図ります。
- カ. 週休日、祝日や夏季休暇と年次休暇を組み合わせ、連続休暇とすることを奨励し、休暇取得の促進を図ります。また、ゴールデン・ウィークやお盆期間中、年末年始における公式会議については、原則自粛するよう庁内に周知します。

目 標

職員 1 人当たりの年次休暇の取得を段階的に増加していく。

目標達成年度：令和 7 年度目標値 平均取得日数 13.0 日

(実績：令和 2 年度平均 10.3 日)

(7) 職場優先の環境及び固定的な性別役割分担意識等を是正するための 取り組み

- ア. だれもが自己の能力を自らの意思に基づいて発揮することができる「社会」を実現するためには、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図る環境づくりが必要です。職場優先の環境及び固定的な性別役割分担意識等の是正につながる情報提供や意識啓発活動を行います。
- イ. 男女共同参画の推進とともに、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、モラル・ハラスメント等の防止について、管理職員研修や職員全体研修を行います。

3. 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

ア. 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接応対等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。

イ. 来客の多い施設等において、乳幼児と一緒に安心して利用できる授乳室やベビーベッドの設置等を推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア. 子どもを交通事故から守る地域活動の実施や支援

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する。

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する。

イ. 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、地域住民の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援活動への職員の積極的な参加を支援する。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

レクリエーション活動等の実施にあたっては、子どもを含めた家族全員が参加できるように工夫する。

II-2. 女性活躍推進法に関する方策

1. これまでの取り組み状況等

女性活躍の現況（正職員）

女性の職業生活における活躍を推進するため、男女を問わず全ての職員が仕事と家庭の両立を実現しつつ、自らの意思で積極的に責任と権限が求める姿勢を持つことができるよう、超過勤務の縮減と女性職員を対象とした職場内研修を実施してきました。しかし、前期計画の数値目標として掲げた「新規採用職員の男女比50%」はほぼ達成しましたが、「管理職（主幹以上）の女性の割合」については、30%の目標値には近づいたものの未達成となりました。

表：管理職の女性の割合

区分 - 年度	H 2 8	H 2 9	H 3 0	R 1	R 2
管理職（主幹以上）の女性割合	20.0%	26.6%	26.6%	28.6%	25.0%

※女性活躍推進法第17条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表より抜粋

2. 女性活躍に関する取り組み内容

女性職員の活躍を促進するために取り組むべきことは、男女の性別の違いを問わず、全ての職員が仕事と家庭の両立を実現しつつ、自らの意思で積極的に責任と権限が求める姿勢を持つことができるよう、次の取り組みを継続して実施します。

(1) 女性職員の採用

今後も女性職員採用を推進する。

目 標

令和4年度以降も職員の構成比率を考慮し、男女比50%を目標に採用を行います。

○過去の採用実績

単位：人

年 度	男	女	年 度	男	女
H28年度	1 (1)	5 (2)	R 1年度	1 (1)	3 (1)
H29年度	2 (2)	3 (2)	R 2年度	0 (0)	7 (2)
H30年度	4 (4)	1 (1)	R 3年度	3 (3)	4 (4)

() 内は一般行政職のうち数

(2) 女性職員の登用推進

ア. 出産・子育てなど個々の女性職員の実情に応じて、人事プラン及び育成プランを作成します。

イ. 女性職員を対象とする職場内研修や外部研修への派遣を行います。

- ウ． 係長・班長・課長の各段階における人材の確保を念頭においた人材育成を行います。
- エ． 女性職員を多様なポストに積極的に配置します。

目 標

管理職（主幹以上）に占める女性の割合は、令和２年度 25.0%であったが、令和 7 年度までには割合を 30%以上に高める。

令和3年5月

会津坂下町

会津坂下町議会事務局

会津坂下町教育委員会

会津坂下町選挙管理委員会

会津坂下町農業委員会

会津坂下町水道事業部局

■問い合わせ先■

会津坂下町 総務課行政管理班

〒969 - 6592 会津坂下町字市中三番甲 3 6 6 2 番地

TEL 0242 - 84 - 1503

FAX 0242 - 83 - 1361