

**次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく
改正第1期 村田町特定事業主行動計画**

令和3年4月～令和8年3月

令和3年4月

目次

はじめに	1
I 計画策定にあたって	2
1 村田町特定事業主行動計画策定の背景	
2 計画の策定主体及び対象者	
3 計画の位置づけ	
4 計画期間	
5 計画の推進体制	
II 計画内容	4
1 職員の勤務環境の整備に関するもの	
2 地域社会の支援に関するもの	
3 女性職員の活躍の推進に関するもの	

はじめに

急速な少子化の進行を踏まえ、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境整備を図るため、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）が制定されました。同法に基づき、町では、行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、村田町特定事業主行動計画を平成18年10月に策定し、その後、第3期まで職員のニーズに即しながら、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を目指し改定、継続してきました。

また、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的として、平成27年8月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）が制定されました。同法に基づき、町では、第1期村田町特定事業主行動計画（女性活躍推進編）を策定し、女性活躍に関する現状の把握、課題の整理を行い、同法の基本原則である「女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること」、「職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること」、「女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと」に取り組んできました。

今般、これらの計画期間が満了することから、新たに計画を策定するに当たり、従来の計画の取り組みを踏まえ、各種取り組みをより効果的に推進するため、個別に策定していた計画を統合し、「次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく 改正第1期村田町特定事業主行動計画」として策定することといたしました。

職員一人ひとりが仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実感し、より一層女性職員が輝ける職場を目指していきましょう。

令和3年4月1日

村 田 町 長
村 田 町 議 会 議 長
村 田 町 教 育 委 員 会
村 田 町 選 挙 管 理 委 員 会
村 田 町 代 表 監 査 委 員
村 田 町 農 業 委 員 会

I 計画策定にあたって

1 村田町特定事業主行動計画策定の背景

平成15年7月、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）が平成26年3月31日までの時限立法として成立し、これに基づき、第1期・第2期村田町特定事業主行動計画を策定しました。その後、平成26年4月に有効期限が令和7年3月31日まで10年間延長されたことに伴い第3期 村田町特定事業主行動計画を策定し、仕事と家庭生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）を中心に職員の環境の整備等に努めました。

平成28年8月、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」）が令和8年3月31日までの時限立法として成立し、これに基づき、第1期 村田町特定事業主行動計画（女性活躍推進編）を策定しました。女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的として、数値化した現状、課題、目標から考察した取組内容を明記しました。

上記の2つの計画の取組内容については、共通する項目があることから、統合することにより効果的に推進することができると見込まれます。このことから、事業主行動計画策定指針（平成27年内閣官房・内閣府・総務省・公営労働省告示第1号）第三部 第三 三（五）イに基づき一体的な策定を行います。

2 計画の策定主体及び対象者

この計画は、町長、町議会議長、教育委員会、選挙管理委員会、代表監査委員及び農業委員会の各任命権者が、それぞれ任命した事務部局の職員（再任用職員・会計年度任用職員を含む）を対象に、連名で策定するものです。ただし、本計画に定める数値目標については、正規職員を対象とします。

3 計画の位置づけ

本計画は、次世代法に基づく特定事業主行動計画と女性活躍推進法に基づく特定事業主

行動計画を統合し、村田町特定事業主行動計画として策定します。

なお、次の項目については、女性活躍推進法に基づき数値目標を設定いたします。

区 分	女性活躍推進法に基づく項目	本計画項目
女性に対する職業生活に関する機会の提供	採用した職員に占める女性職員の割合	3-(1) 女性職員の採用
	管理職に占める女性職員の割合	3-(2) 女性職員の登用
	役職段階にある職員に占める女性職員の割合	
職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備	職員の平均超過勤務時間	1-(5) 時間外勤務の縮減
	男女別育児休業取得率及び取得期間	1-(4) 育児休業を取得しやすい環境の整備
	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率並びに取得日数	1-(3) 男性職員の育児参加に関する休暇の取得促進

4 計画期間

次世代法に基づく特定事業主行動計画は令和6年度を、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画は令和7年度を目標年次としています。

本計画は、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の目標年次と整合を図り、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

なお、本計画にある取組内容は、計画の終期となる令和7年度まで実施いたします。

5 計画の推進体制

計画を効果的に推進するため、村田町特定事業主及び特定事業主行動計画の策定に関する規則（平成27年村田町規則第13号）に規定する村田町特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置し、次の項目を実施します。

- (1) 啓発資料の作成・配布の実施等により行動計画内容の周知徹底を図る。
- (2) 職員に対し支援対策に関する情報等を提供する。
- (3) 年度ごとに達成状況を点検し、支援対策の充実や計画の見直し等を図る。
- (4) その他行動計画の推進に必要な事項

Ⅱ 計画内容

1 職員の勤務環境の整備に関するもの

(関係法令：次世代法・女性活躍推進法)

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性が行うものという考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて以下の取り組みを進めます。

(1) 既存の各種制度の周知徹底 (次世代法・女性活躍推進法)

●現 状

産前休暇取得前に、各種制度及び手続き方法等について、職員一人ひとりに対応した資料を作成し、きめ細やかな説明を行っています。

●今後の取組内容

引き続き、育児休業、休暇、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、制度の内容やその活用のあり方などに関する情報を提供します。

また、職員に対する周知等を通じて「仕事と家庭の両立支援」について啓発に努めます。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮 (次世代法・女性活躍推進法)

●現 状

妊娠中、出産後の職員が、所属長に時間外勤務、健康診査、通勤緩和等について気兼ねなく相談できる環境づくりを行っています。

●今後の取組内容

引き続き、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の保護及び母性健康管理に配慮します。

- ① 職員が妊娠を申し出た場合、管理職は職場内の仕事の分担を見直し、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配慮する。
- ② 妊娠中の職員にあっては、原則として時間外勤務を命じないこととし、健康診査及び保健指導のため勤務しないことの承認、通勤緩和の対応など、母性健康管理に努めます。
- ③ マタニティー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント防止のための研修を行い、ハラスメントが発生しない職場づくり、ハラスメント被害者が安心して相談でき、問題解決できる職場づくりを行います。

(3) 男性職員の育児参加に関する休暇の取得促進（次世代法・女性活躍推進法）

●現 状

男性職員の育児参加に関する休暇（配偶者出産補助休暇及び男性職員の育児参加のための休暇）の取得状況については、次の表のとおりです。前計画において、両休暇の取得率ゼロ%からの脱却を図っていましたが、ほぼ達成することはできませんでした。制度を利用せず、年次有給休暇取得により対応しているケースがみられました。

●配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得者

年度	対象者	取得者	
		配偶者出産補助休暇	育児参加のための休暇
H27	2	0	0
H28	3	1	0
H29	3	0	0
H30	3	0	0
R元	2	0	0

●課 題

男性職員が、育児参加に関する休暇を計画的に取得できるための職場環境づくり及び制度の周知、定着が必要です。

●数値目標

令和7年度までに下記を数値目標とし、男性の職員の育児参加を図ります。

- ・配偶者出産補助休暇取得率：30%以上
- ・男性職員の育児参加のための休暇取得率：ゼロ%からの脱却

●今後の取組内容

- ①管理監督者向けに、仕事と家庭生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）についての研修を実施します。
- ②各種休暇制度等について周知徹底を図り、男性職員の育児参加促進に努めます。
- ③管理職向けに休暇取得状況を周知するとともに、職員の休暇取得について環境整備等に配慮します。

(4) 育児休業を取得しやすい環境の整備（次世代法・女性活躍推進法）

●現 状

育児休業の取得状況は、次の表のとおりです。

産前休暇及び育児休業取得前に育児休業、育児部分休業、育児休業の延長等の制度及び手続きについて説明を行い、女性職員については、前計画の目標である100%取得の堅持を達成することができました。併せて、平均取得期間が延びていることから、各職場における女性職員の育児休業の取得制度の理解について定着しているものと思われます。

しかしながら、男性の育児休業については、前計画において、取得率ゼロ%からの脱却を図っていましたが、取得率が0%であり依然として達成できていない

状況にあります。

●男女別の育児休業及び平均取得時間

年度	女性					男性		
	対象者	取得者	部分	取得率	平均取得期間	対象者	取得者	取得率
H27	5	5	2	100.0%	11月	2	0	-
H28	0	0	1	-	-	3	0	-
H29	4	4	2	100.0%	1年1月	3	0	-
H30	2	2	3	100.0%	1年2月	3	0	-
R元	1	1	1	100.0%	2年6月	2	0	-

※部分：部分育児休業者（外数）

●課 題

男性職員が育児休業を計画的に取得できるための職場環境づくり及び制度に関する周知が必要です。

●数値目標

令和7年度まで引き続き下記を数値目標とし、安心して育児に専念できる環境を目指します。

- ・女性職員の育児休業取得率：100%を堅持
- ・男性職員の育児休業取得率：ゼロ%からの脱却

●今後の取組内容

- ①育児休業（部分休業含む）制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業の取得促進について周知徹底を図ります。
- ②妊娠を申し出た職員に対し、引き続き個別に育児休業等の制度及び手続きの説明を行うとともに、気軽に相談できる環境づくりに努めます。
- ③職員が育児休業を取得する際、管理職は職員が安心して休業できるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、育児休業の取得に伴い、業務の遂行が困難であると認めるときは、総務課長を経て任命権者と協議し代替要員の確保に努めます。
- ④育児休業中は、職場の情報が途絶えがちとなり復帰に際しての障害となる可能性があるため、スムーズな職場復帰ができるよう休業中の職員に職場の業務の状況について定期的な情報提供を行います。

(5) 時間外勤務の縮減（次世代法・女性活躍推進法）

●現 状

時間外勤務状況については、次の表のとおりです。前計画における目標値は、職員1人1月当りの時間外勤務時間数を10時間以下にするとしていました。

令和元年度の職員1人1月当りの時間外勤務時間数は、平均11.6時間でしたが、これは、7月に行われた参議院議員選挙及び10月に通過した台風による災害対応によるものあり、恒常的な業務による時間外勤務については、目標値を達成したと思われます。

●時間外勤務の実績

年度	1人1月当たり（時間）	1人年間当たり（時間）
H28	9.2	110.3
H29	10.0	120.4
H30	8.1	97.6
R元	11.6	139.6

●課 題

近年、大規模な自然災害の発生が増加しており、その対応や行政需要の複雑化を背景とした行政事務上の増加が顕著になっています。併せて、財政非常事態宣言の発令に伴い策定した村田町財政健全化計画において、総人件費の適正化計画により人員削減等を示していることから、今後、時間外勤務の必要時における組織的な協業体制の確立が急務となります。

●数値目標

令和7年度まで多様化した住民ニーズに応えられる質の高い行政運営を堅持しながら、引き続き下記を数値目標とし、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を目指します。

- ・職員1人1月あたりの時間外勤務時間数：10時間以下

●今後の取組内容

- ①子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するため、小学校就学の始期に達するまでの子ども等がいる職員の深夜勤務等及び超過勤務の制限制度について周知します。
- ②週1回の定時退庁日（ノー残業デー）を設定し、職員への周知を図ります。
- ③業務の見直し等を行い、事務事業の簡素化、合理化を推進し、組織的協業体制により時間外勤務の縮減を図ります。
- ④管理職による時間外勤務の事前命令、事後確認時における勤務実績の内容、成果の検証及び確認の徹底を行います。
- ⑤勤務時間外における会議、打ち合わせ等を自粛するなど、職員が定時退庁しやすい環境づくりに努めます。

(6) 年次有給休暇・子どもの看護のための特別休暇の取得促進

(次世代法・女性活躍推進法)

●現 状

年次有給休暇（以下「年休」という。）及び子どもの看護のための特別休暇（以下「子の看護休暇」という。）の取得状況は、次の表のとおりです。年休については、8日～9日間の取得となっています。子の看護休暇については、子の予防接種や疾病等による休暇取得で、取得者は全て女性でした。

●年次有給休暇及び子の看護休暇の取得状況

年度	平均取得日数	消化率	子の看護休暇	
			取得者数	取得時間
H27	8.0	21.6%	3	47時間30分
H28	9.0	23.1%	2	77時間45分
H29	8.1	20.5%	2	53時間15分
H30	8.6	22.4%	2	67時間45分
R元	9.0	26.4%	2	23時間45分

●課 題

職員の休暇に対する意識の改革を図る必要があります。休暇の取得促進は、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の視点から、全職員が取り組むことが重要です。

●今後の取組内容

- ①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年休の計画的な取得、職員の年間を通じた年休等使用計画表の作成・活用などにより、年休の取得促進を図ります。
- ②ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間等の前後における年休の取得、休日を組み合わせた年休の取得等により連続休暇の促進を図ります。
- ③子の看護休暇について、制度の趣旨、内容を職員に周知し、予防接種時の取得など子の健康管理・増進につながる休暇取得及び疾病時に気兼ねなく休暇を取得できる環境の整備を図ります。
- ④管理職は、職員が安心して年休・子の看護休暇を取得できるよう、業務配分の見直し、応援体制の確立、業務のマニュアル化や情報共有等、職員同士がサポートしあえる職場環境づくりに努めます。

(7) 継続就業及び仕事と家庭の両立（次世代法・女性活躍推進法）

●現 状

退職者数及び平均勤続年数は次の表のとおりです。離職に関する男女の差異は見られず、普通退職者の主な退職理由は、転職や体調不良となっており、出産や育児を理由とした退職は極めて少数です。

●退職者数及び平均勤続年数

区分	年度	男性		女性		合計	
		人数	平均勤続年数	人数	平均勤続年数	人数	平均勤続年数
定 年 退職者	H27	1	42年	1	42年	2	42年
	H28	4	39年3月	4	32年7月	8	35年11月
	H29	2	31年2月	0		2	31年2月
	H30	0		3	37年4月	3	37年4月
	R元	3	39年8月	3	32年10月	6	36年3月
普 通 退職者	H27	1	4年10月	4	12年11月	5	11年42月
	H28	0		0		0	
	H29	0		0		0	
	H30	1	32年8月	0		1	32年8月
	R元	1	35年9月	1	8年6月	2	22年1月
合 計	H27	2	23年5月	5	18年9月	7	20年1月
	H28	4	39年3月	4	32年7月	8	35年11月
	H29	2	31年2月	0		2	31年2月
	H30	1	32年8月	3	37年4月	4	36年2月
	R元	4	38年8月	4	26年10月	8	32年9月

●課 題

近年、普通（依願）退職者が増えています。主な退職理由は、転職や体調不良等で、勤続年数が10年未満と短期間で退職がみられました。

●今後の取組内容

- ①産業医、臨床心理士による相談業務を強化し、体調不良等の兆しを早期に見極め、適切な医療体制につなげます。
- ②職員の悩みや職場環境の問題点等を相談できる雰囲気づくりに努めます。

(8) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成（次世代法）

●今後の取組内容

職員が働きながら不妊治療を受けることができるよう、勤務時間、休暇、その他利用可能な制度の周知を図るとともに、管理職に対して意識の啓発等を行います。

(9) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等是正のための取り組み

(次世代法・女性活躍推進法)

●現 状

管理職を対象としたマネジメント研修やメンタルヘルス研修等を活用し、部下の服従管理、業務分担、モチベーションの向上となるマネジメント力の向上を図っています。

ハラスメント防止等に関する要綱（令和3年村田町訓令第8号）を制定し、セクシュアル・ハラスメント、マタニティー・ハラスメント等の防止に努めています。

●今後の取組内容

- ①引き続き管理職を対象とした各種研修によりマネジメント力の向上を図ります。

②職場、業務優先の環境（「子どもの病気よりも仕事を優先すべきである」というような職場の雰囲気）や固定的な性別役割分担意識（「子供の面倒を見るのは母親の仕事である」というような意識）などの改革について、情報提供や意識の啓発を行います。

③性別役割分担意識などの改革をめざしたセクシュアル・ハラスメント等防止の研修を開催し、安心して子育てのできる職場づくりのため全職員が支えあう環境づくりを目指します。

（10）人事評価への反映（次世代法）

●今後の取組内容

①仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて取られた行動については、人事評価において適切な評価を行います。

2 地域社会の支援に関するもの

（関係法令：次世代法）

地域社会の中で、子どもたちの豊かな人間性を育むための支援対策に関する取り組みを積極的に推進します。

（1）子ども、子育てに関する地域貢献活動（次世代法）

●取組内容

①子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等のソフト面のバリアフリーの取り組みを行います。

②地域における子どもの健全育成等を行う活動への職員の積極的な参加を支援します。

③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、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援します。

（2）子どもを交通事故から守る活動の実施及び支援（次世代法）

●取組内容

①交通事故防止について、綱紀肅正通知による呼びかけを実施します。

②地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援します。

（3）学習機会の提供等による家庭の教育力の向上（次世代法）

●取組内容

①職員に対し、子育てやしつけ等の家庭教育に関する講座・講演会等の実施や情

報の提供を行います。

3 女性職員の活躍の推進に関するもの

(関係法令：女性活躍推進法)

女性がその個性との能力を十分に発揮して職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進することにより男女の人権の尊重、急速な少子高齢化の進展、国民時の需要の多様性その他社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現を目指し、各取り組みを積極的に推進します。

(1) 女性職員の採用 (女性活躍推進法)

●現 状

受験者数及び採用者における女性職員の採用状況については、次の表のとおりです。

平成30年度、令和元年度における採用者全体に占める女性の割合は50%と なっていますが、これは、女性の受験者の割合が高い専門職（保育士、保健師、 栄養士等）を採用したことによるもので、行政職・土木職の女性採用者はいませ んでした。

●受験者数及び採用者数における女性職員の採用割合

職種	年度	受験者数	うち女性	女性比率	採用者数	うち女性	女性比率
行政職 土木職	H27	14	7	50.0%	2	1	50.0%
	H28	11	2	18.2%	5	1	20.0%
	H29	8	2	25.0%	3	1	33.3%
	H30	6	3	50.0%	1	0	0.0%
	R元	6	0	0.0%	1	0	0.0%
専門職	H27	4	4	100.0%	1	1	100.0%
	H28	3	3	100.0%	1	1	100.0%
	H29	4	3	75.0%	2	1	50.0%
	H30	1	1	100.0%	1	1	100.0%
	R元	2	2	100.0%	1	1	100.0%
合計	H27	18	11	61.1%	3	2	66.7%
	H28	14	5	35.7%	6	2	33.3%
	H29	12	5	41.7%	5	2	40.0%
	H30	7	4	57.1%	2	1	50.0%
	R元	8	2	25.0%	2	1	50.0%

●課 題

政策・方針決定過程における様々な着想や多角的な視点を獲得するため、男女、年 齢層における偏りが少ないことが職員構成の望ましい形です。女性職員採用者数の 増加につながる女性の受験者を増やす必要があります。

●数値目標

令和7年度まで下記を数値目標とします。

- ・行政職・土木職の採用試験受験者のうち女性が占める割合：40%以上

●今後の取組内容

- ①女子学生向けセミナーを開催します。

②高等学校・大学等を訪問し、女子学生が就職選択時に求める要望の調査及び仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現や女性の活躍促進等に向けたPRを行います。

(2) 女性職員の登用（女性活躍推進法）

●現 状

管理職及び係長相当職以上の職員（以下「役付職員」という。）における女性職員の割合は、次の表のとおりです。平成24年度以降、昇格・昇給計画により登用を進めていることから、役付職員に占める女性職員の割合は増加しています。

一方で管理職に占める女性職員の割合は減少しています。これは、管理職となる年齢層に女性職員が少ないことが要因となっています。

●管理職及び役職段階における女性職員の割合

年度	職員総数に占める女性比率	管理職			約付職員		
		人数	うち女性	女性比率	人数	うち女性	女性比率
H27	45.7%	22	5	22.7%	121	52	43.0%
H28	45.6%	23	4	17.4%	117	51	43.6%
H29	44.9%	24	4	16.7%	115	50	43.5%
H30	45.6%	24	4	16.7%	116	53	45.7%
R元	45.2%	22	3	13.6%	114	53	46.5%

●課 題

今後、年齢層による男女の偏りは小さくなっていきます。ロールモデルとなる女性の管理職が少ないことから、管理職を担える女性の役付職員のキャリア形成及び人材育成が必要です。

●数値目標

令和7年度までに下記を数値目標とします。

- ・管理職に占める女性職員の割合：20%以上
- ・役付職員に占める女性職員の割合：50%

●今後の取組内容

- ①女性職員を対象とする研修や外部研修への参加を積極的に行い、将来の女性管理職員の育成を図ります。
- ②人事配置において、これまで女性職員の配置が少なかったポストにも積極的に配置換えを行い、女性職員の更なる能力開発に努めます。
- ③育児休業中の職員や職務復帰した職員のスキルアップを図るための研修実施により、女性がより活躍できるための職場環境づくりに努めます。