

津南町特定事業主行動計画

〔令和3年度～令和7年度〕

令和3年4月

津南町

目 次

第1章 総論	1
1 はじめに	1
2 計画期間	3
3 計画の推進体制	3
(1) 担当部署及び研修・情報提供等の実施	3
(2) 計画の現状把握、対策	3
4 所属長の役割	4
第2章 具体的な内容	4
1 職員の勤務環境に関するもの	4
(1) 妊娠中及び出産後における配慮	4
(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進	4
(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	5
(4) 超過勤務の縮減	6
(5) 女性職員を対象とした取り組み	7
(6) 休暇取得の促進	7
(7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正	8
2 その他の次世代育成支援対策に関する事項	9
(1) 子育てバリアフリー	9
(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	9
(3) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備	9
(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上	9
(5) 子どもとふれあう機会の充実	10
3 女性職員の活躍推進に関する事項	10
(1) 女性職員の採用	10
(2) 女性職員の登用	11
(3) 女性職員の継続就業と家庭の両立	13
(4) 女性職員の長時間勤務の軽減	13
(5) 女性の就労支援と男性を含めた働き方の見直し	13
4 おわりに	13

第 1 章 総論

1 はじめに

年々少子化が進むわが国において、次世代の社会を担う子どもたちが、健やかに生まれ、育てられる環境の整備が課題となっていることを踏まえ、国、地方公共団体、民間企業などが事業主体として、それぞれの立場で子育てと仕事の両立に向けた取組み等を実施していくことを目的として、平成 15 年 7 月に、平成 27 年 3 月までの 10 年間を有効期限とした「次世代育成支援対策推進法」（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代推進法」という。）が制定されました。

当町は事業主として、この次世代推進法に基づき定められた「行動計画策定指針」に掲げられている基本的な視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即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、「津南町特定事業主行動計画」を策定し、様々な施策に取り組んできたところです。

全国的な取組みにより雇用環境の整備は少しずつ進んでおりますが、依然として子どもが健やかに生まれ育まれる社会が実現したとまでは言えない状況にあることから、次世代推進法の改正がなされ、有効期限が平成 37 年 3 月末まで 10 年間延長されました。

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 5 条に基づき、平成 27 年 9 月にその基本的な方向性が閣議決定され、同法第 15 条により、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、計画策定しなければならないとされています。

女性が活躍できる場を充実させることにより、男女が共に仕事と生活を両立でき、すべての人にとって暮らしやすい、さらには持続可能な社会の実現につなげていくことが大切です。

これらを踏まえ、引き続き職員が仕事と子育て、家庭生活を両立できるよう、また、女性職員が個性と能力を十分発揮し、今まで以上に輝くことができるよう、「津南町特定事業主行動計画（第 2 期後期計画）」を策定しました。

本行動計画には、子育てをしやすい環境づくりや女性の活躍の推進に向けた

様々な方策や目標を定めていますが、大切なことは、行動計画の実践を通じて職員一人ひとりが次世代を担う子どもたちの誕生とその健やかな育成の必要性を理解し助け合い、仕事と子育ての両立の実現に向けて取り組むことです。

職員の皆さんが、本行動計画の趣旨を自分自身に関わるものとして理解し、それぞれの立場で目標に向けて行動されるようお願い申し上げます。

令和3年4月

津 南 町
津南町教育委員会
津南町議会
津南町監査委員
津南町農業委員会
津南町選挙管理委員会



2 計画期間 令和3年度～令和7年度までの5年間

次世代推進法の改正により同法の有効期限が令和7年3月まで延長され、また、女性活躍推進法が、令和7年度までの時限立法として、平成27年に施行されました。

計画期間については、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間とし、前期計画の進捗や目標達成の状況を確認しながら必要に応じて見直していくこととします。



3 計画の推進体制

(1) 担当部署及び研修・情報提供等の実施

本計画の推進は、総務課が中心になり、仕事と生活の調和の推進に向けた取り組みや継続した女性職員の活躍を進め、仕事と子育ての両立等についての職員からの相談や職員への情報提供等を実施することで、計画の効率的推進に努めます。

(2) 計画の現状把握、対策

本計画の実施状況については、年度毎に取組状況や目標に対する実績等を把握し、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図ります。

4 所属長の役割

所属長は、子育てや家庭の事情で業務上の配慮を必要とする職員にとって、

身近な相談窓口となります。

職場内では、日頃から相談しやすい雰囲気づくりに努め、また、職員への目配り、制度の利用の働きかけを心がけるものとします。

第2章 具体的な内容

これまでの津南町特定事業主行動計画を踏まえて、既存の諸制度の周知と啓発を図るとともに、今まで以上に職員が仕事と子育ての両立についての理解を深め、仕事と家庭生活の調和した職場づくりを目指すとともに、これまでの取組みをさらに推進します。

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- 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。
また、周囲の特定の職員に負担のかかることのないように配慮します。
- 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。
- ⑤ 働きながら不妊治療が受けられるよう、勤務時間、休暇その他利用可能な制度の周知や意識啓発を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図ります。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

父親となる職員が子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことの喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、男性職員が取得できる子どもが生まれた時の配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知するとともに、

年次休暇とあわせた連続休暇の取得促進を図ります。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

① 育児休業等の周知

ア 育児休業等に関する資料を各部局に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業、育児短時間勤務又は部分休業等の取得促進について周知徹底を図ります。

イ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。

② 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

ア 課長会議等の場において、育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革に努めます。

イ 育児休業及び部分休業に対する職員の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。また、所属長は、職員から育児休業の取得の申出があった場合は、速やかに業務分担の見直しを行います。

③ 育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア 育児休業等を取得中の職員に対して休業期間中の広報誌や通達等の送付を行い、職場復帰に際して必要な支援を行います。

イ 職員の復帰時において、当該職員が担当する休業中の業務の動き、今後の対応などに関する説明を行います。

④ 育児休業等に伴う会計年度任用職員制度、臨時的任用職員制度の活用

職員から育児休業取得の申出があった場合において、所属内の人員配置及び業務分担の見直しによっても、その業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用職員制度、臨時的任用職員制度を活用し適切な代替要員の確保に努めます。

⑤ その他

早出・遅出勤務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ることとします。

※ 以上のような取り組みを通じて、夫婦の育児に対する役割分担を職場としてもサポートしていくことで、女性職員の育児休業取得率を100%、配偶者出産休暇の取得率80%以上、男性職員の育児参加休暇の取得率50%以上、男性職員の育児休業取得率50%以上を目指します。(目標達成年度：令和7年度)
(参考：令和元年度における当町の男性職員の育児休業取得率50%)

(4) 超過勤務の縮減

- ① 妊娠中の職員及び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。
- ② 一斉定時退庁日等の実施
 - ア 定時退庁日を設定し、その徹底を図るためにメール等による注意喚起を行うとともに、所属長は定時退庁の率先垂範に努めます。
 - イ 定時退庁ができない職員が多い部署を把握し、所属長への指導の徹底を図ります。
- ③ 事務の簡素合理化の推進
 - ア 職場における定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化など、事務の簡素合理化の推進により効率的な事務遂行を図ります。
 - イ 所属長は人事評価に伴う組織目標を作成し、効率的な事務遂行を図ります。
 - ウ 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性について十分検討の上実施し、あわせて既存の行事等の関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止等の見直しを図ります。
 - エ IT化の計画的な推進による事務の効率化、業務の外部委託による簡素化に努めます。
 - オ 会議や打合せ等の合理化を図るとともに、電子メール、電子掲示板の活用により報告・連絡・相談の徹底と簡素化に努めます。
- ④ 超過勤務の縮減のための意識啓発等
 - ア 超過勤務縮減のための取組の重要性について、職員全体で認識を深め、安易に超過勤務が行われないよう意識啓発を図ります。
 - イ 総務課は各所属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、所属長に改善を要請します。

ウ 所属長は、職員の超過勤務の状況を把握し、特に多く超過勤務をしている職員については、面談等を行ったうえで業務内容、健康管理面等を総合的に勘案し、事務分担の見直しを行うなど超過勤務縮減の徹底を図ります。

エ 超過勤務縮減の取り組みについて、各所属の実情に応じた縮減目標の設定など勤務時間管理の徹底を図ります。

※ 以上のような取り組みを通じて、仕事と家庭の両立が図られるよう、各職員の1年間の超過勤務時間数について、目標とする制限時間（月30時間、年間300時間以内）の達成に努めます。（目標達成年度：令和7年度）

（参考：人事院指針による国家公務員の超過勤務の上限の目安時間は年間360時間となっています。令和元年度における当町職員の年間超過勤務時間は平均145時間。月30時間以上超過勤務をしたことのある職員は31人（いずれも病院職員を除く。））

(5) 女性職員を対象とした取り組み

管理職に必要なマネジメント能力等付与のための研修等へ女性職員の参加を促し、女性のキャリア形成を支援します。

(6) 休暇取得の促進

① 年次休暇の取得の促進

ア 課長会議、班長会議等の場において、年次休暇の取得促進を喚起します。

イ 職員個々が年間の年次休暇取得目標日数（12日以上）を設定し、その実行に努めます。

ウ 所属長は、定期的に職員の休暇取得の状況を把握し、取得促進に向けた職場の意識改革を行います。

エ 取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の所属長からヒアリングを行った上で指導を行います。

オ 子どもの学校行事や授業参観日、職員やその家族の誕生日、結婚記念日等、家族とのふれあいのための年次休暇の取得促進を図ります。

カ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。

② 連続休暇等の取得の促進

ア 月曜日又は金曜日と週休日を組み合わせでの年次休暇の取得や、国民の祝日や夏季休暇と合わせた取得を推奨し、連続休暇等の取得を促進します。

イ ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議の自粛に努めます。

※ 以上のような取り組みを通じて、職員一人当たりの年休消化率を令和元年度 17.4%（平均取得日数 6.9 日）を令和 7 年度 30.0%（平均取得日数 12 日）に増加させるよう努めます。

（参考：過去 3 か年の平均取得日数 令和元年度 6.9 日 平成 30 年度 8.7 日、平成 29 年度 8.5 日）

③ 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

小学校就学前の子どもは、心身が未熟であり、通院や療養に際して親等の看護が必要なことから、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。

(7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正

① 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等、働きやすい環境を阻害する要因を改めるとともに、家庭や地域社会における役割を分担しながら職員が能力を十分に発揮し、さらには豊かな感性や情報ネットワークを持った職員が育成されるよう、職場の環境づくりを行います。

② 男女が互いに協力して子育てを行うなどの男女共同参画意識の向上を図るため、この件に関する資料を作成・配布するなど積極的に情報提供をすることにより、職員に対する意識啓発を行います。

- ③ 引き続きセクシャルハラスメントが犯罪であることを職員に周知し、その防止に努めるとともに、管理職員に対しては、日頃から所属職員に注意喚起を促すように指導します。
- ④ 業務や職場環境等に関する女性職員の相談に適宜対応できる窓口や体制づくりに配慮します。

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

子どもを連れてきた人が気兼ねなく来庁できるよう親切な応接対応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。また、公共施設において、乳幼児と一緒に安心して利用しやすい環境を整備します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

職員の子育てに関する地域貢献活動への積極的な参加を支援するため、子どもが参加する文化・スポーツ活動への参加や、疾病、障害を持つ子どもの支援など、地域における子育て支援活動に参加しやすい環境づくりに努めます。

(3) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- ① 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、交通安全活動等の地域貢献活動への職員の積極的な参加を支援します。
- ② 子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、小中学生の総合学習、職場体験学習等に協力し、また、学習会等の機会には専門分野の職員を派遣するとともに、子どもが参加する地域の行事・活動に対し、公共施設の敷地や施設の提供に努めます。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

子どもを健やかに育てていく基本となるのは、親や家庭であることを再認識するとともに、職員に対し家庭教育に関する情報提供を行い、家庭に

における親の育児力・教育力の向上に取り組めます。

(5) 子どもとふれあう機会の充実

職員の福利厚生事業として行事を実施するにあたっては、子どもを含めた家族全員が参加できるよう努めます。

3 女性職員の活躍推進に関する事項

当町では、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定に係る内閣府令（平成 27 年内閣府令第 61 号）に基づき、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、改善すべき事項において分析を行いました。当該分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、以下の取組みを進めます。

(1) 女性職員の採用

職員の採用については、採用試験により公平平等な採用を実施しています。

□職員採用試験（一般事務）における女性の受験者数・採用者数

年度	受験者数		女性の割合	採用者数		女性の割合	一般事務以外の採用者（うち女性）
		女性			女性		
H28	22	13	59.1%	6	2	33.3	4（4）保育士・看護師等
H29	36	12	33.3%	4	0	0.0%	5（3）保育士・看護師等
H30	21	6	28.6%	5	1	20.0%	8（7）保育士・看護師等
R1	23	8	34.8%	3	1	33.3%	5（4）保育士・看護師等
R2	8	6	75.0%	2	1	50.0%	8（8）保育士・看護師等
計	110	45	40.9%	20	5	25.0%	30（26） 86.7%

過去 5 年間を見ると一般事務以外（保育士、看護師、保健師、その他の医療技術者、土木技師）は業務の特殊性から女性の割合が 86.7%と高くなっています。ただし、一般事務については、過去 5 年間を見ると、受験者数、採用者数とも全体の 25%であり、高いとは言えない状況になっています。

① 様々な媒体を通じて、町の魅力と求める人材を情報発信し、広く受験

者を募っていきます。

- ② 仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることを広報紙、ホームページ等で広報します。

※ 以上のような取組みを通じて、令和3年度以降も一般事務の採用試験における女性の受験者数は、35%以上を目標に取り組みます。

※ 令和7年度までに一般事務の採用者の女性割合を、過去5年間の実績より10%引上げ、35%以上を目標に取り組みます。

(2) 女性職員の登用

当町は、昭和40年代に職員を多く採用し、その後、採用を控えたことにより年齢構成にバランスを欠いています。当時、女性の採用試験受験者が少なかったという要因もあり、一般事務における班長以上の管理職、また、特にこれから管理職となって頑張ってもらいたい女性職員も極端に少ない状況にあります。

□ 部署別男女職員数・管理職（班長以上）数（R2.4.1現在）

部 署	職 員 数		女性の割合	管理職（班長以上）		女性の割合	備 考	
		女 性			女 性			
議会事務局	2	0	0.0%	2	0	0.0%		
会計班	2	1	50.0%	2	1	50.0%		
総務課	12	0	0.0%	3	0	0.0%		
税務町民課	15	4	26.7%	3	0	0.0%		
福祉保健課	24	14	58.3%	5	2	40.0%		
内 訳	一般事務	13	3	23.1%	3	0	0.0%	
	保健師	10	10	100.0%	2	2	100.0%	保健師長
	栄養士	1	1	100.0%	0	0	0.0%	

農林振興課		8	0	0.0%	2	0	0.0%	
観光地域づくり課		8	0	0.0%	2	0	0.0%	
建設課		9	1	11.1%	2	0	0.0%	
教育委員会		55	36	65.5%	10	5	50.0%	
内 訳	一般事務	17	3	17.6%	5	0	0.0%	
	保育士	34	32	94.1%	5	5	100.0%	園長等
	技能労務職	4	1	25.0%	0	0	0.0%	
津南病院		69	49	71.0%	18	8	44.4%	
内 訳	一般事務	9	2	22.2%	3	1	33.3%	
	医師・看護師	40	33	82.5%	10	6	60.0%	副看護師長～
	医療技術職	16	10	62.5%	5	1	20.0%	副科長～
	技能労務職	4	4	100.0%	0	0	0.0%	
派遣職員		1	0	0.0%	0	0	0.0%	新潟県
合 計		204	105	51.5%	50	16	32.0%	
内 訳	一般事務	95	14	14.7%	28	2	7.1%	
	その他	109	91	83.5%	22	14	63.6%	

男性とは違う視点、感性、経験を有する女性の活力を引き出し、町の政策に活かすため、女性職員の採用を進めます。

- ① 女性職員の活躍を推進するため、市町村総合事務組合、市町村アカデミー、自治大学校等が行う研修や自己啓発研修への参加をよびかけ、キャリアアップを支援します。
- ② 主査、班長、課長の各段階における人材プールの確保を念頭においた人材育成を図ります。
- ③ 出産、子育てなど個々の女性職員の事情に応じて、柔軟な人事プランを作成するよう努めます。

※ 上記に鑑み、令和7年度までに、一般事務における女性職員の割合を令和元年度の実績（14.7%）より6%引上げ、20%以上とすることを目標に取り組みます。

※ 上記の取組みを通じて、令和7年度までに、一般事務における管理職的な地位にある職員(班長以上)に占める女性割合を令和元年度の実績(7.1%)より7%引上げ、14%以上とすることを目標に取り組みます。

(3) 女性職員の継続就業と家庭の両立

当町において、男女の平均継続勤務年数に大きな差異はありません。

- ① 出産を控えている職員に対し、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)の活用促進やキャリアプランに関する助言を行います。
- ② 女性が継続就業していくために、男性職員の育児参加、育児休業取得の促進、管理職員を対象にした意識改革等を進めます。

(4) 女性職員の長時間勤務の軽減

当町の女性職員の超過勤務の状況は、一般事務職では、月平均4.4時間と多い状況ではありませんが、時期によっては超過勤務が集中する場合もあります。また、病院看護師、保育士は勤務形態、人材不足により、早朝、深夜等多様な勤務となっています。

- ① 職員の業務分担の見直しを行い、各職員の業務量の平準化を図ります。
- ② 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女性が自分の力を十分発揮できるような良好な職場づくりに努めます。

(5) 女性の就労支援と男性を含めた働き方の見直し

男女共同参画社会は、多様な生き方を尊重し、すべ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。長時間労働の働き方の見直し、高齢化等による介護の問題など男性にも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です。

- ① 女性の就労支援の一環として、父親の育児に対する意識を高めるため、今後も必要な情報提供を行い、啓発に努めます。

4 おわりに

津南町は、今後もワークライフバランスの取組みを推進し、職場全体で、当計画の目標を達成できるよう、必要な環境づくりの取組みを図ってまいります。

令和3年4月作成 津南町総務課総務班
TEL 025-765-3112
FAX 025-765-4625
Email somu@town.tsunan.niigata.jp