



田上町特定事業主行動計画

次世代育成支援対策支援法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行動計画

田上町長
田上町議会議長
田上町選挙管理委員会
田上町代表監査委員
田上町水道管理事業者
田上町農業委員会
田上町教育委員会

令和2年4月

田上町特定事業主行動計画

I 計画の趣旨

田上町では、「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）」に基づき、平成27年度から令和元年度までを前期計画期間、令和2年度から令和6年度までを後期計画期間とする特定事業主行動計画を定め、職員の仕事と子育ての両立支援などに取り組んできました。

また、平成27年に「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」という。）」が制定され、次世代法と同様に、特定事業主行動計画が義務付けられたことから、同法に基づく行動計画と一体化した計画を策定（改定）し、女性職員がその個性と能力を十分に発揮し、活躍できる環境に取り組んできました。

この度、前期の計画期間が終了することから、新たな計画を策定し、引き続き取り組みを進めることにより、全ての職員がそれぞれの仕事で自らの力を遺憾なく発揮し、いきいきと仕事ができる職場環境を目指します。

II 計画期間

女性活躍推進法は、令和8年3月31日までの時限立法となっていることから、この計画の期間は、令和2年4月1日から令和8年3月31日までとします。

なお、計画の推進にあたっては、進捗状況の確認及び検討を行い、必要に応じ計画を見直します。

III 行動計画の目標

- (1) 男性職員の「配偶者出産休暇」及び「育児参加休暇」の取得者割合100%を目指します。
- (2) 年次有給休暇の平均取得日数11日を目指します。
- (3) 管理職員(係長以上)に占める女性職員の割合15%を目指します。

【現状】（令和元年度）

- ・男性職員の「配偶者出産休暇」「育児参加休暇」の取得者割合 0%
- ・年次有給休暇の平均取得日数 8.4日
- ・管理職員(係長以上)に占める女性職員の割合 13.8%

IV 取組の内容

1 勤務環境の整備に関する事項

(1) 既存各種制度の周知徹底

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、仕事と家庭の両立を支援する制度等について、町内LAN等を通じて周知し、制度の内容やその活用の在り方などに関する情報提供を行う。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

職員が妊娠を申し出た場合、妊娠中及び出産後の職員の健康に配慮し、必要に応じて、職場内の仕事の分担の見直しを行い、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。

(3) 男性の子育て目的の休暇等の取得推進

妻が出産する場合の特別休暇（2日間）及び育児参加のための特別休暇（5日間）の取得促進を図るため、管理者は、父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努める。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業（以下「育児休業等」という。）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ため、次に掲げる措置を実施する。

ア 育児休業等に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成に努めるとともに、男性も育児休業等を取得できることを周知する。

イ 職員から育児休業等の請求があった場合には、管理者は職員が安心して休業できるよう職場内の分担を見直すとともに、必要に応じて臨時的任用職員等の採用により代替要員の確保に努める。

(5) 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減に向け、次の取組を行う。

ア 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について周知する。

イ 管理職員は、所管業務の簡素・合理化を推進し、業務の平準化に努めるとともに、人事評価を活用し、効率化や業務改善に取り組む職務行動などを評価することで、業務改善の推進を図る。

(6) 休暇の取得促進

休暇の取得を促進するため、次の取組を行う。

ア 管理職員は、課内の職員の年次有給休暇取得状況を把握し、取得率が低い職員に対して計画的な年次有給休暇の取得を促す。

イ 子どもの看護のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、その取得を希望する職員が取得しやすい環境を整備する。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援する。

3 女性の活躍推進に関する事項

(1) 女性職員の登用

女性職員の能力開発や意識の向上を図り、管理職ポストに女性職員を登用するよう努める。

V 参考資料（一般行政職の状況）

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合（令和元年度実施）

	受験者	採用者	採用者の男女割合
男	14人	1人	33.3%
女	10人	2人	66.7%
計	24人	3人	100%

(2) 勤続年数の男女の差異

	全体	男	女
平均勤続年数	19年7月	20年3月	17年7月

平成31年4月1日時点

(3) 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間数（平成30年度）

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
10.5	7.0	27.2	7.8	3.9	8.7	12.8	7.3	6.9	8.7	7.9	13.2	10.2

(4) 管理的地位にある職員（係長以上）に占める女性職員の割合

全体	男	女	女性割合
29人	25人	4人	13.8%

平成31年4月1日時点

(4) 各役職段階に占める女性職員の割合

	全体	男	女	女性割合
課長級	9人	9人	0人	0%
課長補佐級	6人	6人	0人	0%
係長級	14人	10人	4人	28.6%
主事・主査級	30人	19人	11人	36.7%
計	59人	44人	15人	25.4%

平成31年4月1日時点

(6) 男女別の育休取得率等（令和元年度）

	取得対象者	取得者数	取得率	平均取得期間
男	1人	0人	0%	-
女	2人	2人	100%	13.6月
計	3人	2人	66.7%	-

(7) 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率等（令和元年度）

	取得対象者	取得者数	取得率	平均取得日数
配偶者出産休暇	1人	0人	0%	-
育児参加休暇	1人	0人	0%	-