

次 世 代 育 成 支 援 対 策  
女 性 の 活 躍 推 進 対 策  
東白川村特定事業主行動計画

令和3年度～令和7年度

特 定 事 業 主

東 白 川 村 長  
東 白 川 村 議 会 議 長  
東 白 川 村 教 育 委 員 会  
東 白 川 村 選 挙 管 理 委 員 会  
東 白 川 村 代 表 監 査 委 員  
東 白 川 村 農 業 委 員 会

令和3年4月1日

## はじめに

少子化・人口減少に直面する我が国において、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境整備が喫緊の課題となっており、国、地方公共団体、企業等が社会を挙げて取り組むよう、平成15年7月に、「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

東白川村においては、同法に基づき、「東白川村特定事業主行動計画」を策定し、平成17年度から平成21年度を「前期計画」、平成22年度から平成26年度を「後期計画」としましたが、依然として期待される社会の実現には未だ遠い状況にあることを踏まえ、同法の有効期限が令和6年度まで10年間延長されています。

また、平成27年9月には、「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。）」の成立及び女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針の策定に伴い、地方公共団体においても、女性の活躍の推進に関する施策等を盛り込んだ特定事業主行動計画の策定が義務付けられ、本村でも平成28年度より策定、推進されました。

令和3年度から（後期5年間）の計画を策定するにあたり、引き続き職員が仕事と家庭生活を両立することのできる組織体制並びに女性職員の活躍を推進していくため、今後さらなる改善・向上を図るとともに、女性職員の活躍の推進に関する数値目標や取組内容を掲げています。

今後も、本行動計画内容を意識し、フォローアップなど継続的な計画の実施に努めていきます。

## I 計画期間

この計画の計画期間は令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 5 年間で  
す。

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の計画期間については、平成 28 年度  
から令和 7 年度までの時限立法（10 年間）であり、本計画はその後半の 5 カ年計画  
として位置づけています。

なお、延長された次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の期間が、  
平成 27 年度から令和 6 年度までの 10 年間であり、女性活躍推進法と 1 年のずれが  
ありますが、本村では平成 28 年度から令和 2 年度（平成 32 年度）までを前期 5 カ  
年計画、令和 3 年度から令和 7 年度まで後期 5 カ年計画として、本計画を改定しま  
す。

## II 行動計画の推進体制

- (1) 職員に対し、支援対策に関する研修・講習の受講や関係法令等の改正等、情報提  
供を実施し、周知します。
- (2) 仕事と子育て・家庭の両立や男女共同参画についての相談・情報提供を行うため  
の担当者を総務課行政係内に配置します。
- (3) 本計画の実施状況については、年度ごとに課長会議において検討を行い、その結  
果や職員のニーズを踏まえて、内容の見直しを図ります。

## III 次世代育成支援に向けた具体的な取組内容

次世代育成が社会的な課題と認識され、これまで様々な対策に取り組んでいる中で、実際  
にその対策が実効性を持って行われるためには、次世代育成支援のための趣旨や制度内容  
が十分に理解されなければなりません。そのために、子育てを行う職員はもとより、周りの職員  
も含め、情報提供や意識啓発の取り組みを進めていきます。

### 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職員への配慮
  - 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、育児休業等の制度  
について引き続き周知徹底を図ります。
  - ② 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、各課において業務分担の見直しを行い、課員一  
丸となって協力します。
  - ③ 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。
  - ④ 出産費用の直接支払制度や出産・育児等諸手当などの給付について周知し、経済支  
援措置により安心して出産に臨める環境をつくります。
- (2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進
  - ① 配偶者の産前産後の期間中に母子の健康維持と育児のため、父親の特別休暇及び年

次休暇の取得促進について周知徹底を図ります。

- ② 所属長は、父親の休暇の取得状況を把握し、休暇の取得に配慮します。
- ③ 父親が休暇を取得しやすいよう、職場の中で応援体制づくりを図ります。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

① 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ・ 育児休業等に関する資料を各課に通知・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等の取得促進について周知徹底を図ります。
- ・ 妊娠を申し出た職員に対し、必要に応じて個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。

② 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ・ 課長会議等の場において、定期的に育児休業等支援の制度・趣旨を徹底し、職場の意識改革を行います。
- ・ 育児休業の取得の申し出があった場合に、業務分担の見直しを行ったり、会計年度任用職員等の活用を図ったりして、不安なく育児休業が取得できる環境をつくります。

(4) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業の終了が近づいた職員には、必要に応じて所管の業務状況等を連絡し、職場復帰への不安を解消するよう配慮します。
- ② 育児休業中の職員が精神的な負担(気がね)を持たないよう、定期的な連絡・相談体制を確立します。

(5) 小学校就学始期に達するまで子のいる職員への支援

- ① 小学校就学始期に達するまで子のいる職員が、育児短時間勤務を希望した場合、業務内容の見直しを始め職場の意識改革を行い、育児時間の取得を支援します。
- ② 育児短時間勤務の促進や変形労働時間の活用等により、保育園送迎等を行う職員が勤務しやすい環境をつくります。

(6) 休暇の取得の促進

年次有給休暇の取得状況(※代休・特別休暇は含まない)(令和元年度)

正規職員(単位:日/年)

区分	管理職級	課長補佐/係長級	主査・主任級	主事・主事補級	合計平均
男性	12.8	6.8	14.3	7.0	9.3
女性	—	6.0	11.3	7.6	7.4
男女平均	12.8	6.7	13.0	7.1	8.9

① 年次休暇の取得の促進

平成 27 年度計画で定めた、令和 2 年度の年次休暇取得日数目標 10 日/年間（※特別休暇は含まない）について、休暇取得日数状況平均値が平成 27 年度(5.3 日)、平成 28 年度(6 日)、令和 1 年度(8.9 日)となり、目標に近づいてきており、成果が上がってきていると考えられます。

年次休暇取得は人によって差があり、あまり年次休暇を取得していない職員も中にはいる状況です。

そのため管理職は、定期的に休暇の取得促進を徹底し、職場の意識改革を行います。

- ・ 管理職は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導します。
- ・ 人事担当課による取得状況の確認を行い、取得率が低い課の管理職に対して、注意喚起を行います。
- ・ 一部の職員から休暇を取りにくいという意見が出ている現状から、今後はさらに職員が安心して年次休暇を取得できるよう、事務処理の相互応援体制を整備します。
- ・ 入学式・卒業式・参観日等の学校行事や PTA 活動、家族サービス、などでの年次休暇の取得促進を図ります。
- ・ 家族が病気の時や子どもの予防接種、家族の誕生日、結婚記念日などでの年次休暇の取得促進を図ります。

② 連続休暇等の取得の促進

- ・ 月・金と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図ります。
- ・ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。
- ・ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議(イベント除く。)の自粛を行います。

【目標値】 年次休暇取得日数 11 日/年間(※特別休暇は含まない)  
 【目標達成年度】 令和 7 年度  
 (令和元年の状況 平均 8.9 日)

③ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

- ・ 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%取得できる雰囲気形成を図ります。
- ・ 急な休暇に対応できる応援体制づくりに努め、所属全体で支援します。

(7) 超過勤務の縮減

時間外勤務の状況(1 人あたりの平均時間数/1 ヶ月あたり) (令和元年度)

正規職員(非管理職)(単位:時間)

区分	課長補佐/係長級	主査・主任級	主事・主事補級	合計平均
男性	19.9	12.8	14.7	15.1
女性	20.2	8.3	10.9	16.5
男女平均	19.9	10.5	13.4	15.6

① 事務の簡素合理化の推進

- ・ 超過勤務の状況月平均時間(正職員)においては、平成 28 年度(6.8 時間)、平成 29 年度(13 時間)、平成 31 年度(令和元年度)(15.6 時間)と、増加傾向にあることから組織及び所属長等による業務の整理や抜本的な対策について検討し、職員一人ひとりの意識改革を進める必要があると考えられます。
- ・ 各所属において、新たな事業や業務を開始する場合、その目的・効果・必要性について十分検討の上、既存の事業や業務との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止します。
- ・ 日頃から無駄のない業務スケジュールを心掛け、限られた勤務時間を有効に活用できるよう職員を指導します。

## ② 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ・ 各課でノー残業デー(毎週水曜日)の更なる徹底、呼びかけ
- ・ 各課の超過勤務の状況を把握し、超過勤務の多い課の管理職からのヒヤリングを行った上で、注意喚起を行い、超過勤務の縮減を徹底するよう意識啓発を図ります。

【目標値】 超過勤務時間数 月平均 10 時間以内(非管理職)

【目標達成年度】 令和 7 年度

(令和元年の状況 月平均 15.6 時間)

## 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

- ① 子どもの育成や子育てで家庭の支援を行う地域団体等の活動への職員の参加支援を行います。
- ② 子どもの体験活動等への機会充実のため、学習会講師やボランティアリーダー等への職員の参加支援を行います。
- ③ 子どもを交通事故から守る活動の実施
  - ・ 交通事故防止の意識の高揚を図ります。
  - ・ 地域における通学通勤時の街頭指導への積極的な職員参加を促します。
- ④ 安全な環境で安心して子育てができるよう、地域における防犯活動、少年非行防止等の活動への積極的な職員参加を支援します。

## IV 女性の活躍推進に向けた具体的な取組内容

平成27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が制定されたことで一般事業主はもとより地方公共団体にも、そこで働く女性職員の活躍推進に関する取り組みを計画し公表することが義務づけられました。

この法律は、「自らの意志によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要である。」とし「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。」ことを目的としており、本村においても女性の活躍推進にむけた取り組みを引き続き推進します。

1. 男女別にみた現状の把握

(1) 採用人数(職種別)

(令和元年度)

①正規職員(単位:人)

区分	一般行政職	福祉職	医療職	合計
男性	2	—	—	2
女性	1	—	—	1
合計	3	—	—	3
女性の割合	33.3%	—	—	33.3%

②非正規職員(単位:人)

区分	一般行政職	福祉職	単労職	合計
男性	—	—	—	—
女性	1	2	—	3
合計	1	2	—	3
女性の割合	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%

(令和2年度)

①正規職員(単位:人)

区分	一般行政職	福祉職	医療職	合計
男性	4	—	2	6
女性	—	1	1	2
合計	4	1	3	8
女性の割合	0.0%	100.0%	33.3%	25.0%

②非正規職員(単位:人)

区分	一般行政職	福祉職	単労職	合計
男性	1	—	2	2
女性	—	—	2	2
合計	1	—	4	4
女性の割合	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%

(2) 職員数(職種別)(令和元年度)

①正規職員(単位:人)

区分	一般行政職	福祉職	医療職	合計
男性	43	0	3	46
女性	9	5	10	24
合計	52	5	13	70
女性の割合	17.3%	100.0%	76.9%	34.3%

②非正規職員(単位:人)

区分	一般行政職	福祉職	医療職	合計
男性	10	0	1	19
女性	18	15	13	47
合計	28	15	14	66
女性の割合	64.3%	100.0%	92.8%	71.2%

(3) 職員数(役職別)(令和元年度)

①正規職員(単位:人)

区分	管理職級	課長補佐/係長級	主査・主任級	主事・主事補級	合計
男性	13	13	8	12	46
女性	1	5	10	8	24
合計	14	18	18	20	70
女性の割合	7.1%	27.8%	55.6%	40.0%	34.3%

2. 具体的な取組と目標

(1) 女性職員の管理職(本庁舎での一般行政職)への登用

現在のところ、医療職・福祉職を除く本庁舎内での女性の管理職は設置されていません。しかし、昨今の多様化する住民ニーズに対応していくには、政策の立案、決定において女性の視点を反映することは重要です。女性職員の積極的な登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともにその能力を十分に発揮できるよう適材適所の人事配置に努め、女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるように配慮します。その他、「管理職級研修」への積極的参加を促すなど、女性リーダーのキャリアアップを支援します。

【目標】 女性職員の管理職への登用:1名以上(うち本庁舎での一般行政職の登用1名を目標とする)

【達成年度】 令和7年度

(2) 一般行政職(正規職員)における女性職員数の拡大

福祉職や医療職、非正規職員(会計年度任用職員)は本村においても女性職員の割合は高くなっていますが、一般行政職における女性正規職員の割合は17.3%と低い状態です。

前述したように、これからの住民ニーズに対応した行政を展開していくためには、女性の視点を反映することはますます重要になってきますので、女性が働きやすい職場環境を整えた上で、女性の積極登用を図っていきます。

(3) 働き方についての意識改善

時間外労働を前提とした働き方は、女性職員が介護・家事・育児等の家庭生活を営みつつ、職場で評価され活躍することを困難にするものであり、家庭か仕事の二者択一を迫る原因となりうることもあります。また、共働き世帯等の増加により今後、男性の介護・家事・育児



への参加が重要視されると考えられます。そのためには、個人だけでなく全職員の時間外労働の是正に対する意識改革が必要です。

職員全体が「長時間労働」から短時間で成果をあげる「生産性の高い働き方」へと働き方を転換することにより、職員全体の「真のワーク・ライフ・バランス」を実現することが大切です。職員全体で協力し定時退庁を心掛け、家庭生活への参加を増やすと共に余暇の充実を図り、豊かな生活を過ごすことができるよう、働きやすい職場の実現を目指します。