

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

色麻町特定事業主行動計画

令和4年4月～令和8年3月

【仕事と子育ての両立を職員みんなで支え合う
環境づくりを目指して】

色 麻 町

目 次

1	はじめに	P 1
2	計画の期間	P 1
3	計画の策定主体	P 2
4	計画の対象者	P 2
5	計画の推進体制と実施状況の公表	P 2
6	計画の目標と具体的な取組	P 2
	目標 1：育児休業取得率	P 3
	目標 2：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	P 4
	目標 3：年次有給休暇取得率	P 5
	目標 4：時間外勤務時間の削減	P 6
	目標 5：管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	P 7
7	終わりに	P 7

1 はじめに

次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される社会の形成を目指し、「次世代育成支援対策推進法」（平成15年7月16日法律第120号。以下「次世代法」という。）が制定されました。この法律により、国や地方公共団体を特定事業主と定め、職員の子どもたちの健やかな育成のための計画「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられました。

本町においても、事業主としての立場から、全ての職員が仕事をしながら安心して子どもを産み育てることができる職場づくりを推進するため、平成17年4月に「色麻町行動計画」を策定しました。また、平成29年度から令和3年度までの5年間を計画期間とする「色麻町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」を策定し、各取組を実施してきました。

その後、「次世代法」の有効期限が令和6年度末まで延長されたこと、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9月4日法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）が制定されたことにより、平成28年度から令和3年度までを計画期間として策定した「色麻町女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」では、女性活躍のための計画を加え、更なる取組を実施してきました。

両行動計画は、盛り込むべき内容に共通部分が多く、また、それぞれの根拠法の目的を達成するには、その前提として組織全体における意識改革と仕事の質や生産性の向上による全ての職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現が不可欠です。

そこで、計画期間満了に伴う次期計画の策定に当たり、多くの共通する施策に効果的・効率的に取り組むため、両行動計画を一体的に推進する新たな行動計画として、「色麻町特定事業主行動計画」を策定しました。

2 計画の期間

本計画の計画期間は、令和4年4月1日から令和8年3月31日までの4年間とします。

※「次世代法」は令和7年3月31日までの時限立法であり、「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ます。これを踏まえ、計画期間は令和8年3月31日までとします。

3 計画の策定主体

本計画の策定主体は、色麻町長、色麻町議会議長、色麻町選挙管理委員会、色麻町代表監査委員、色麻町教育委員会及び色麻町農業委員会です。

4 計画の対象者

本計画は、特別職を除く一般職の職員（会計年度任用職員を含む）を対象とします。

5 計画の推進体制と実施状況の公表

計画を全庁的に推進するため、各機関の職員を構成員とした「色麻町特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置し、本計画の策定及び変更並びに本計画に基づく取組の実施状況等について協議を行います。

また、本委員会は、本計画に基づく各年度の取組状況について、毎年公表します。

6 計画の目標と具体的な取組

計画を推進するに当たり、次のような目標を定め、計画の着実な実施に向けて取り組めます。

目標1：育児休業取得率【次世代育成支援及び女性活躍】

◎女性職員 100%

◎男性職員 30%以上

【参考】

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
女性職員育児休業取得率	100%	100%	100%
男性職員育児休業取得率	0%	0%	25%

具体的な取組

(1)妊娠中及び出産後における配慮

肉体的、精神的に母体への負担が大きい妊娠中、及び出産後の職員については、過度な業務負担を強いることがないよう、母性の保護及び母性健康管理について十分配慮します。

- ①妊娠中及び出産後の職員が取得できる特別休暇等について周知し、取得しやすい環境を整備します。
- ②出産費用の給付等の経済的支援措置について、出産する職員に情報提供を行います。
- ③所属長は、妊娠中の職員の業務負担を確認し、健康や安全に配慮するものとし、また、適切な人員配置方法等について検討します。
- ④所属長は、妊娠中の職員に対し、本人が希望（申請）する場合には超過勤務を命じないこととし、希望（申請）がない場合においても健康に配慮するよう周知徹底します。

(2)育児休業等を取得しやすい環境の整備

仕事と家庭を両立できるよう、職員が遠慮することなく、育児休業が取得できる職場環境の整備を行います。

- ①育児休業及び部分休業制度等について周知し、取得しやすい環境を整備します。また、子供の出生予定を申し出た職員に対し、手続等について説明します。
- ②育児休業期間中は無給となりますが、育児休業手当金等の給付の経済的支援措置について、育児休業を取得する職員に情報提供を行い

ます。

- ③育児休業取得の申出があった場合には、所属課等で業務分担の見直しを検討します。業務分担の見直しで、業務を遂行することが困難な場合は、会計年度任用職員の活用など適切な代替要員を確保し、代替では対応しかねると判断されるときは、適切な人員配置に努めます。
- ④管理職職員や同僚職員は、定期的に育児休業中の職員に対し、業務状況や職場の情報を提供し、また、育児休業中でも気軽に職場を訪問できるような雰囲気づくりを行い、育児休業後の職場復帰への不安軽減を行います。

目標2：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

【次世代育成支援及び女性活躍】

- ◎配偶者出産休暇 100%
- ◎育児参加のための休暇 50%以上

【参考】

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
配偶者出産休暇取得率	0%	25%	75%
育児参加休暇取得率	0%	0%	50%

具体的な取組

(1)男性職員の配偶者出産休暇や育児参加のための休暇の取得促進

仕事と子育ての両立支援を推進するためには、父親・母親が共に子育てに参加できる職場環境をつくっていくことが大切です。出産後の配偶者の支援や子供を持つことに対する喜びを実感できるよう、男性職員の配偶者出産休暇や育児参加のための休暇の取得促進を図ります。

- ①父親となる職員に対し、配偶者の入院中における上の子の養育、配偶者の入退院時の付き添い、配偶者が里帰り出産から自宅に戻る時期などに、配偶者出産休暇や育児参加のための休暇を取得するよう

働きかけます。

- ②父親となる職員や子育て中の職員が休暇を取得するのは当然のことと理解し、業務の応援態勢に積極的に取り組み、職場全体でサポートして休暇を取得しやすい環境にします。

目標3：年次有給休暇取得率【次世代育成支援及び女性活躍】

◎平均取得率 40%以上

【参考】

	令和元年	令和2年	令和3年
平均取得率	28.5%	28.9%	28.7%

具体的な取組

(1) 休暇取得の促進

年次有給休暇に数値目標を設定し、「月一充電日」として月に1日以上を取得を目指すほか休暇取得を前提として業務予定を組み立てるなど、計画的かつ積極的な休暇取得の促進に努めます。また、上司が率先して年次有給休暇を取得することや部下に積極的に休暇取得を促すことなどにより、休暇を取得しやすい職場風土づくりに取り組みます。

- ①所属長は、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握するとともに、計画的に年次有給休暇の取得ができるように、業務予定を早期に周知し、取得計画表を作成するなど、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりや環境の整備を図ります。
- ②年次有給休暇の取得率が低い職場の所属長へのヒアリングを行い、実態を把握するとともに改善策を検討し、取得率の向上に努めます。

(2) 記念日等における年次有給休暇の取得促進

入学式や卒業式、子供の授業参観日などの学校行事及び職員自身や家族の誕生日、結婚記念日等の記念日における年次有給休暇の取得促進を図るとともに、週休日や国民の祝日、年末年始、夏季休暇と組み

合わせた年次有給休暇の取得促進を図ります。

(3) 特別休暇取得の促進

妊娠・出産・子育てに関する休暇や介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、気兼ねなく取得できる雰囲気づくりに努め、取得の促進を図ります。

目標4：時間外勤務時間の削減【次世代育成支援及び女性活躍】

◎時間外勤務時間数を10%削減する。(令和2年度対比)

【参考】

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
時間外総勤務時間	7,012時間	4,618時間	5,119時間

※令和元年度は、7月に参議院議員通常選挙、1月に色麻町議会議員選挙が行われました。

また、10月に台風19号対応を行いました。

※令和3年度は、10月に宮城県知事選挙及び衆議院議員総選挙が行われました。

具体的な取組

(1) 時間外勤務の縮減

働きながら子育てをすることは、大きな負担がかかります。また、長時間労働は、疲労やストレスにより健康を脅かすことにつながります。仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を確保するためには、仕事を効率的に進めることと長時間労働に対する職員の意識改革が重要な課題となるため、職場全体で取り組む必要があります。

- ①水曜日の「ノー残業デー」は、定時退庁を確実に実施し、ワーク・ライフ・バランスの実現のきっかけとします。管理職員は、自ら定時退庁し、部下の定時退庁を促します。
- ②既存業務の見直しすべきところは見直しを行い、廃止できるものは廃止するなど業務の効率的な遂行を心がけ、職員の超過勤務の削減に努めるものとします。
- ③管理職員は、特定の職員に時間外勤務が偏ったり、恒常化しないよ

う常に配慮し、恒常的に時間外勤務が多い場合は、その原因を明らかにし、抜本的な見直しを進めるものとします。

目標5：管理的地位にある職員に占める女性職員の割合【女性活躍】

◎管理職にある職員に占める女性の割合 20%以上

【参考】

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
管理職員の女性割合	13.3%	20.0%	13.3%

具体的な取組

(1)女性管理職の登用

女性職員は、係長昇格時期に出産・子育てが重なるなど、係長昇格が遅れる傾向にあります。そのため、次のような取組を行い、将来管理職を担える職員を育成し、男性職員との差異をなくすよう務めます。

- ①女性職員を人事・財政・企画・議会事務担当等、多様なポストに積極的に配置し、職務経験の積極的付与を図ります。
- ②女性職員に対し、外部研修（市町村アカデミー等）への積極参加を促すことにより、キャリア形成を支援し、管理職で活躍できる職員の割合の上昇を図ります。
- ③所属長は、女性職員が管理職になるために必要な仕事を経験させるなど、性別による区別のない職務分担を行います。

7 終わりに

人口減少、高齢化、行政に対する住民ニーズの多様化が年々増加傾向にあります。業務は複雑・高度化し、財政状況も厳しい中で、限られた人材でこれらに対応していくことは決して容易なことではありません。

しかし、こうした中であっても、職員が、父親として、母親として子育て

てしていくことができるよう、職場を挙げて支援していく必要があります。

また、女性職員のさらなる活躍のためには、能力や個性に応じた積極的な登用やキャリアプランニングへの支援が必要です。

男性職員も女性職員も、子供のいる職員もいない職員も、本計画の内容を自分自身に関わることと捉え、子育てを行う職員が仕事と子育ての両立ができるよう、職員みんなで支え合う職場環境の整備を目指して、職場全体で取り組んでいきましょう。