

矢掛町役場 女性活躍推進プラン 子育て支援プラン

女性職員の活躍の推進および
次世代育成支援に関する特定事業主行動計画

令和3年4月策定



やかげ観光大使

やかっぴー

はじめに

少子化の進行により急激な人口減少局面に入り、将来の労働力不足が懸念されています。

一方で、就業を希望していても育児・介護等を理由に働いていない女性が約300万人に上るなど、女性の就業希望実現に向けた女性の職業生活における活躍の推進が迫られています。

このような経緯の中で、女性の就業希望実現と、職業生活において女性が輝き、男女がともに、多様な働き方を実現できることができる社会を目指し、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。以下「女性活躍推進法」という。）が成立しました。

矢掛町では、この女性活躍推進法および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として全職員（正職員・会計年度任用職員）を対象に「矢掛町役場女性活躍プラン・子育て支援プラン」を策定しました。

この計画に基づき、事業主として、女性職員の職業生活における活躍および職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進し、全ての職員が、そのライフステージにあわせ、仕事と生活のバランスがとれた働き方ができるよう、取り組んでいきます。

令和3年4月1日

矢掛町長
矢掛町議会議長
矢掛町教育委員会教育長
矢掛町病院事業管理者

矢掛町役場 女性活躍推進プラン・子育て支援プラン
～女性職員の活躍の推進および次世代育成支援に関する特定事業主行動計画～

令和 3 年 4 月 1 日
矢 掛 町 長
矢 掛 町 議 会 議 長
矢掛町教育委員会教育長
矢掛町病院事業管理者

本計画は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 15 条および次世代育成支援対策推進法第 19 条に基づき、矢掛町長、矢掛町議会議長、矢掛町教育委員会教育長、矢掛町病院事業管理者が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

2. 現状分析と目標設定、取組内容および実施時期

町長部局（教育委員会・議会事務局含む）と病院事業管理者部局（介護老人保健施設含む）において、それぞれの「女性職員の職業生活における活躍」および「次世代育成支援」に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。

その結果を踏まえ、女性職員の活躍推進および次世代育成支援に向け、次のとおり目標を設定し取組を実施する。

なお、この目標は、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

1. 女性職員のキャリアアップを目指して【女性活躍推進法】



(1) 女性管理職の割合

- ① 町長部局において、管理的地位にある職員に占める女性の割合が、20%以上になるよう、登用します。数値目標①（令和元年度実績19%）
- ② 病院部局において、管理的地位にある職員に占める女性の割合が、30%以上になるよう、現在の割合を維持します。数値目標②（令和元年度実績56%）

2. 仕事と家庭の両立に向けて【女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法】

(2) 安心して子どもを生み育てるために

妊娠から出産まで

- ① 体調に不安のある女性職員（妊娠中の職員や生理中の職員等）が一時臥床し休憩できるよう女性専用休憩室を設置し、安心して職務に就けるよう配慮します。
- ② 出産を控えている男女に対し、各種制度（育児休業、配偶者の分べん休暇、子の看護休暇等）について、内容を周知徹底し制度を利用しやすい環境をつくれます。



出産から育児休業、円滑な職場復帰まで

- ① 職場の状況や育児の状況について育児休業者と相互に連絡を取り合い、育児休業者が休業期間でも気軽に職場を訪問できる雰囲気醸成に努めます。
- ② 育児休業からの復帰の際に、希望者に対し研修（制度やシステム変更点の説明など）を実施し、復帰への不安を軽減し円滑な復帰を目指します。
- ③ 育児時間、部分休業、育児短時間勤務等の制度を周知し、必要とする職員が取得申出をしやすい雰囲気醸成に努めます。

子育てしやすい職場環境を目指して

- ① 小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員について、深夜勤務および時間外勤務（滞在時間）を制限する制度を周知します。
- ② 当直による負担の軽減を目指し、職員の行う当直業務のうち宿直業務の見直し検討をします。

男性職員の家事・育児への参画への支援

- ① 町長等による「イクボス宣言」を受け、男性職員の家事・育児参加に向けた機運の醸成を図り男性の家事や育児への参画を推進します。
- ② 所属長をはじめ管理職に向けて、男性の育児休業等の制度を周知し、男性の家事や育児への参画への理解を促し、育児休暇の取得を望む職員が休暇取得の申し出をしやすい雰囲気醸成に努めます。

- ③ 子どもが生まれた男性職員のうち、育児休業を取得する職員の実績をつくります。

数値目標③（令和元年度実績 0 人）

- ④ 子どもが生まれた男性職員の配偶者分べん休暇の取得割合を 90%以上にします。

数値目標④（令和元年度実績 67%）



（２）多様なライフサイクルに対応した働き方を支援するために

- ① 「ゆう活」を試行し多様な働き方に対する職員の意識改革を図ります。
- ② 家庭生活（家事・育児・介護等）への関わりの推進を図ります。
- ③ 介護休暇の制度を周知します。

3.健全勤務を目指して【女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法】

（１）定時退庁に向けて

- ① 全ての所属について、平均退庁時間を定時（１７時１５分）に近づけます。
（令和元年６月実績「１９時２１分」）
- ② 係内会議の実施を推進し、各係でのスケジュールや業務進捗状況の共有を図ります。
- ③ 会議を計画する際には、終了時間を設定し、メリハリのある会議進行に取り組みます。
- ④ 所属毎にスクラップ一覧を作成し、必要度の低い業務を減らします。
- ⑤ 年次有給休暇平均取得日数を 11.0 日（令和元年全国市区町村の平均）に近づけます。
数値目標⑤（令和元年実績 6.5 日）
- ⑥ 各所属長による所属内の業務進捗状況の確認・管理及び見回りにより、ノー残業デイ（毎週水曜日）の徹底と超過勤務（滞在時間）縮減に対する意識啓発をし、メリハリのある勤務を

促進します。

- ⑦ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化により事務の効率化を図ります。
- ⑧ 定時後に仕事をする際には、振替申請や時間外勤務申請をするよう所属長から呼びかけを行う等し、適正な時間外執行を目指します。

(2) 健康管理

- ① ストレスチェックの実施・活用を行い職員の健康管理をします。
- ② 職場内での声掛けにより、心の健康保全に努めます。
- ③ 人間ドックや健康診断後の再検査受診を促進します。



4. 男女が共に輝く採用を目指して【女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法】

(1) 新採用者に占める女性の割合

- ① 正職員事務職について、採用者の女性割合を、30%以上を維持します。数値目標⑥
(令和元年度実績 採用実績なし)
- ② 採用説明会時に配布するパンフレットやホームページ等へ仕事と子育てに励む女性職員の声を掲載し、女性が働きやすい職場であることの積極的な広報を行います。

用語解説

用 語	解 説
ワーク・ライフ・バランス	仕事と生活の調和が実現された社会とは「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会。（内閣府）
イクボス	男性職員や部下の育児参加に理解のあるリーダー。 子育てに積極的に関わる男性を「イクメン」と呼ぶのにならい、そのイクメンを職場で支援するために、部下の育児休業取得を促すなど、仕事と育児を両立しやすい環境の整備に努めるリーダー。
ゆう活	日照時間が長い夏に、朝早い時間に仕事を始め、早めに仕事を終えることで、まだ明るい夕方の時間を有効に活用し、生活を豊かにしようという取組。 具体的には、勤務時間「午前 7 時 3 0 分から午後 4 時 1 5 分」の朝方勤務をし、退庁後の時間の有効活用を図る。原則として残業は禁止で、午後 4 時 1 5 分の定時に退庁する。
ストレスチェック	「ストレスチェック」とは、ストレスに関する質問票（選択回答）に労働者が記入し、それを集計・分析することで、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査。 「労働安全衛生法」の改正により、労働者が 5 0 人以上いる事業所では、平成 2 7 年 1 2 月から毎年 1 回、この検査をすべての労働者に対して実施することが義務付けられた。（契約期間が 1 年未満の労働者や、労働時間が通常の労働者の所定労働時間の 4 分の 3 未満の短時間労働者は義務の対象外。）

数値目標一覧

(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第17条関係)

目標項目	目標 数値	R元 年度 実績	R2	R3	R4	R5	R6	R7
①女性管理職の割合（町長部 局）	20% 以上	19%	17%	23%	22%	24%	25%	
②女性管理職の割合（病院部 局）	30% 以上	56%	50%	57%	50%	57%	63%	
③男性職員の育児休業取得	1人 以上	0人	0人	1人	2人	1人	1人	
④配偶者分べん休暇取得の割 合	90% 以上	67%	100%	100%	100%	40%	40%	
⑤年次有給休暇取得日数	11日 以上	6.5日	8.5日	9.6日	8.8日	10.1日	10.6日	
⑥採用正職員（事務職）の 女性割合	30% 以上	— 事務職 採用な し	0%	75%	0%	50%	0%	

制度概要

勤務に関する制度

(1) 育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限

「矢掛町職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例」第8条第3項、同条第4項

「育児又は介護を行う矢掛町職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び時間外勤務の制限に関する規則」

- ◇ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員の請求による深夜勤務（午前10時から午後5時までの間の労働、超過勤務、宿日直勤務を含む）の制限
- ◇ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員の請求による時間外勤務の制限（1月24時間、1年150時間を超える時間外労働の制限）

(2) 短時間勤務制度

「育児休業法」第19条第1項

「矢掛町職員の育児休業等に関する条例」

- ◇ 部分休業…小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて30分を単位とし、1日につき2時間を超えない範囲内で勤務しない時間分の給与の支給なし）
- ◇ 育児短時間勤務…小学校の修学の始期に達するまでの子を養育する場合、1カ月以上1年以下の期間（勤務しない時間分の給与の支給なし）

休暇に関する制度

(1) 特別休暇

「矢掛町職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例」

「矢掛町職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則」

- ◇ 職員の分べん休暇…その分べんの予定日前6週間目（多胎妊娠の場合は14週間目）に当たる日から、分娩の日後8週間目に当たる日までの期間において必要と認める日又は時間休暇。
- ◇ 配偶者の分べん休暇…その分べんの日から2週間目にあたる日までの期間内において、2日を超えない範囲内で必要と認める日または時間休暇。
- ◇ 男性職員の育児参加のための休暇…妻の産前産後期間中に、当該出産の子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員に認められる5日間の休暇（1日又は1時間単位で取得可）。

- ◇ 子の看護休暇…小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護のため勤務しないことが相当であると認められる場合、1年において5日（就学前の子が2人以上の場合は、10日）の範囲内で認められる休暇。
- ◇ 短期介護休暇…要介護者（家族）の必要な世話をを行うために勤務しないことが相当であると認められる場合、1年において5日（要介護者が2人以上の場合は、10日）の範囲内で認められる休暇。
 ※この場合の要介護者とは、負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者で次の①②に掲げる者（ただし、②については職員と同居の者）
 - ①配偶者（事実婚含む）、父母、子、配偶者の父母
 - ②祖父母及び兄弟姉妹、父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者、配偶者の子、孫（その父母のいずれも死亡している者に限る）
- ◇ 育児時間…生後1年に達しない子を育てる場合、1日2回以内それぞれ30分、又は1日1回1時間を超えない範囲内でその都度必要と認める時間

（2）育児休業

3歳に満たない子を養育する場合、職員が申請した期間（期間内であれば、原則1度のみ期間延長可）休業期間については給与の支給なし

（3）産前・産後休暇

産前休暇…8週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定の女性職員が出産予定日前8週間（多胎妊娠の場合は14週間）において必要と認める期間

産後休暇…出産後の女性職員が、出産日後8週間において必要と認める期間

（4）介護休暇

日常生活度営むのに支障がある要介護者（家族）の介護を必要とする状態が引き続いてある間において、1回の連続する6月の期間内で認められる休暇。（勤務しない時間分の給与の支給なし）

※ここでの要介護者とは、負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者で次の①②に掲げる者（ただし、②については職員と同居の者）

- ①配偶者（事実婚含む）、父母、子、配偶者の父母
- ②祖父母及び兄弟姉妹、父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者、配偶者の子、孫（その父母のいずれも死亡している者に限る）