

# 田原本町特定事業主行動計画

(令和3年度～7年度)

令和3年4月

田原本町

# 目次

はじめに	1
<b>第1章 総論</b>	
1 目的	2
2 対象	2
3 計画期間	2
4 計画の推進体制	2
5 基本的な考え方と基本目標	2
<b>第2章 具体的な内容</b>	
1 職員による働き方の見直しの実践	3
(1) 職員への「働き方の見直し」の啓発	
(2) 計画的な休暇取得の促進	
2 働き方の見直しを實踐できる職場環境づくり	4
(1) 所属長向けのマネジメント研修の實施	
(2) 時間外勤務の縮減	
3 職員同士が助け合い、安心して出産、子育てできる職場環境づくり	5
(1) 仕事に関する情報の共有の推進	
(2) 出産、子育て支援制度を活用しやすい職場環境づくり	
(3) 男性の育児休業制度の取得促進	
(4) 育児休業代替職員制度の継続	
4 女性職員の活躍推進に向けた取組	6
(1) 係長級以上にある職員に占める女性職員の割合の向上	
(2) 柔軟かつ適正な人事管理	
5 地域の子育て支援に対する貢献	8
(1) 子育てに関する地域活動等への参加促進	
(2) 子育てバリアフリーの推進	

## はじめに

田原本町では、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成される社会の形成に資することを目的とした「次世代育成支援対策推進法」に基づき、職員を雇用する事業主（「特定事業主」）として、子育て支援に関する休暇制度の周知や時間外勤務の縮減等に取り組むことで、職員が仕事と子育ての両立を図ることができる職場環境づくりを推進しています。

また、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的とした「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が平成27年8月に令和7年度までの時限法として成立し、本町においても「田原本町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、特定事業主として平成28年度から令和2年度までを計画期間と位置付け、女性職員の活躍の推進に取り組んできたところです。

この『田原本町特定事業主行動計画（令和3年度～7年度）』は、平成28年度から令和2年度までを前期計画期間、令和3年度から令和7年度までを後期計画期間として位置付け、具体的な取り組みを見直して策定した計画です。

本計画では、女性職員が職場で十分に能力を発揮することの重要性をより深く認識するとともに、職員一人ひとりが業務を効率的、効果的に執行し、互いに補完し合って仕事と家庭生活を両立できる職場環境の実現を目指します。

令和3年4月

田原本町長  
田原本町議会議長  
田原本町選挙管理委員会  
田原本町代表監査委員  
田原本町農業委員会  
田原本町公平委員会  
田原本町水道事業管理者  
田原本町教育委員会

## 第1章 総論

### 1 目的

この計画は、「次世代育成支援対策推進法」第19条及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第19条の規定に基づき策定するものであり、町職員の職場及び家庭において、子育ての意義についての理解が深められ、仕事も家庭も大切にしながら働くことのできる仕事と仕事以外の生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現及び女性職員の職業生活における活躍を推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ急速な少子高齢化社会の進展、その他社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現を図るための対策を計画的かつ着実に推進することを目的とします。

### 2 対象

この計画は、会計年度任用職員を含む町に勤務するすべての職員を対象とします。なお、会計年度任用職員については、適用が可能な範囲内で支援します。

### 3 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間とします。

### 4 計画の推進体制

行動計画の策定・実施に当たっては、人事課が中心となり、町全体で取り組むとともに、本計画の実施状況を年度ごとに把握し、その結果や職員のニーズ等を踏まえ、計画の見直しや新たな対策等を検討します。

### 5 基本的な考え方と基本目標

これまでの計画期間において、子の看護休暇や部分休業等の子育て支援に関する制度の充実と取得の推進、時間外勤務の縮減対策等の取組などを行ってきたことにより、仕事と子育ての両立が図れる職場環境の整備に向けた意識の高揚が図られつつあるものの、取り組みの一層の深化が必要です。

今後は、制度を充実させるだけでなく、制度を当たり前活用できるように職員の意識と職場風土を変えていく必要があります。

限られた職員数と時間の中で、ワーク・ライフ・バランスの実現を図っていくためには、業務手法の改善などを通じた効率的な業務遂行と、積極的なICT技術の活用によって、長時間労働の削減や計画的な休暇取得等が確保できるような働き方の見直しを職員、職場が意識的に行うことが重要です。また、職員同士がお互いの状況を理解し、補完し合いながら働いていける職場風土の構築に向け、風通しの良い職場づくりも必要です。

女性職員の活躍推進に関しては、上記の取組を通じて、安心して仕事ができる環境を整えるとともに、採用や配置面での配慮も必要になります。

このような考え方にに基づき、新たな計画ではこれまでの取り組みを継承しつつ、目標を達成するための具体的な支援策や取組を定めます。

## 第2章 具体的な内容

### 1 職員による働き方の見直しの実践

仕事に割り振れる時間は無限ではなく、子育てや介護等それぞれの職員の事情により異なります。「仕事」と「仕事以外の生活」のどちらも重視し、充実させるには、メリハリのある効率的な働き方が重要です。

職員が働き方の見直しの必要性を理解し、実践できるように、以下の取組を実施します。

#### (1) 職員への「働き方の見直し」の啓発

職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスの趣旨を理解し、働き方の見直しを意識できるように、ワーク・ライフ・バランスに関する啓発等を実施します。

#### (2) 計画的な休暇取得の促進

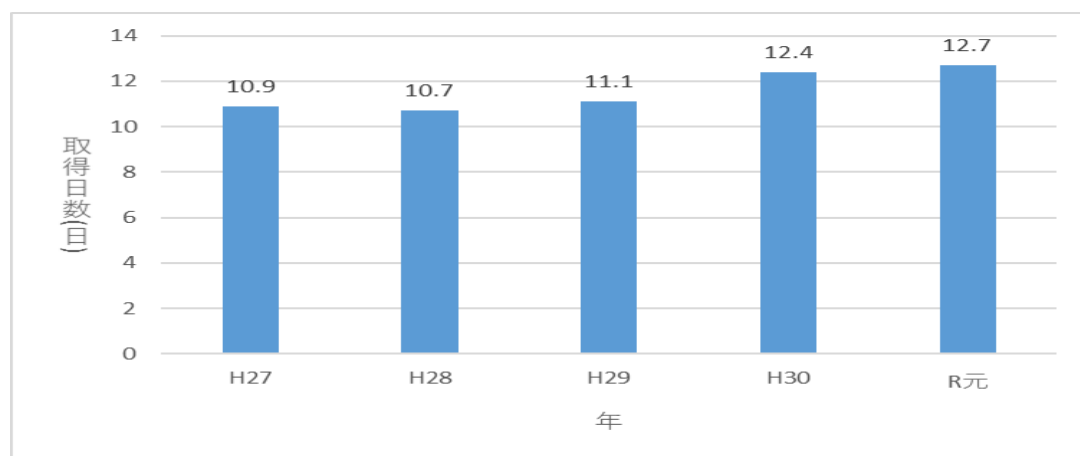
職員が健康で豊かな生活の時間を確保できるように、また、家族との時間を充実させ、心と体を健康に過ごすために、積極的に年次有給休暇を取得できる環境にしていく必要があります。

下記の取組を行い、職員全員が年次有給休暇を5日以上取得し、一人当たりの年次有給休暇の取得日数を令和7年までの5年間で、すべて10日以上、かつ、令和7年度に14日以上にするよう、引き続き努めます。

- 職員がグループウェアのスケジュールに年次有給休暇の取得予定日をあらかじめ登録しておくことにより、計画的な休暇取得の促進を図ります。
- 所属長は、庶務事務システムにおいて、所属職員の休暇取得予定日を把握し、職員間の調整や業務予定との調整を行い、職員の休暇取得の促進に努めます。
- 職員の家庭生活の充実のために、連続休暇や子どもの学校行事等における年次有給休暇の取得を全庁的に推奨します。

#### 【令和3年からの年次有給休暇の推移】

●目標：今後5年間の1人当たり年次有給休暇の平均取得日数10日以上。かつ、1人当たり平均取得日数を令和7年度に14日以上とすることを目指します。



## 2 働き方の見直しを実践できる職場環境づくり

職員の「働き方の見直し」には、職場環境づくりの中心となる所属長が職員の「働き方の見直し」への積極的な支援を行うことが重要です。また、限られた職員数の中で複雑化、多様化する町民ニーズに的確に対応するには、所属長がリーダーシップを発揮して、事務の効率化や不要な業務の精査、常勤職員が必ず行わなければならない業務と必ずしもそうでない業務とのすみ分けを行うなど、事務事業の見直しを図ることが必要となります。

職員が「働き方の見直し」を実践できる職場環境づくりを図るため、以下の取組を実施します。

### (1) 所属長向けのマネジメント研修の実施

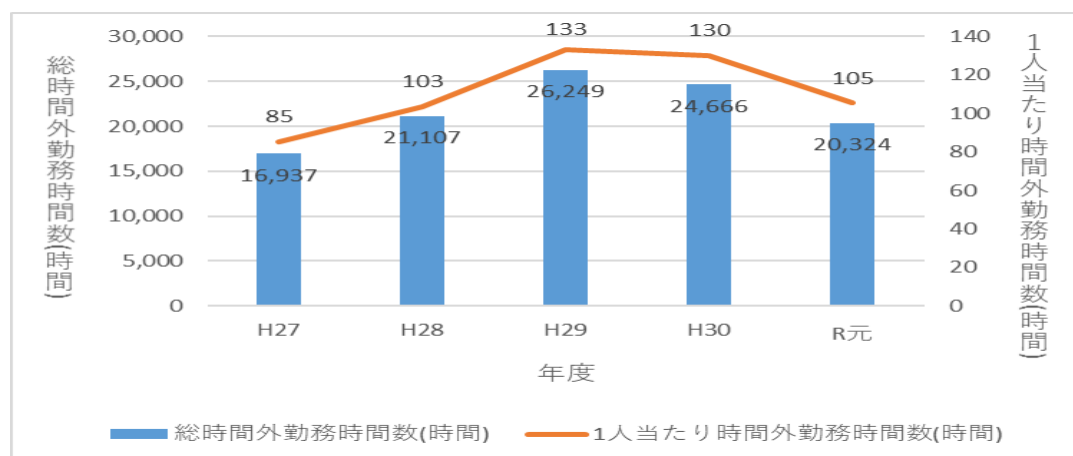
所属長がワーク・ライフ・バランスの趣旨を正確に理解し、職場において職員の「働き方の見直し」を積極的に支援、推進ができるよう、また、所属職員の状況や担当業務の進捗管理ができるよう、所属長向けのマネジメント研修を実施します。

### (2) 時間外勤務の縮減

長時間労働は、職員の心身に悪影響を与える可能性があるなど、生産性を低下させます。時間外勤務の縮減は、ワーク・ライフ・バランスの面だけでなく、健康管理の面からも引き続き、全庁的に取り組むべき課題です。そこで、時間外勤務の縮減のために下記の取組を実施し、令和7年度までに各職員の1か月の時間外勤務時間数45時間以内、1年間の時間外勤務時間数を360時間以下にするよう努めます。

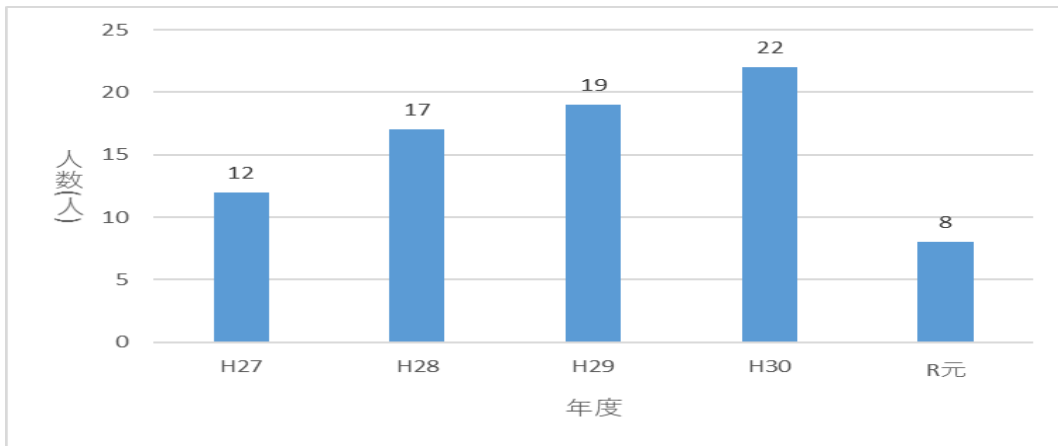
- 所属長は、事務の効率化や事務負担の適正化に努め、時間外勤務ありきではなく、所管部長との認識の共有と協議を十分図りながら、時間内で仕事を終了させる職場運営の検討を行います。
- 毎週水曜日と金曜日の「ノー残業デー」には、所属長と係長を中心に職員の一斉退庁を促進し、自らも率先して定時退庁に努めます。
- 「仕事」と「仕事以外の生活」とのメリハリをつけ、心身をリフレッシュさせるとともに、時間内に仕事を終了させる意識を醸成します。

### 【総時間外勤務時間の推移】



### 【年間360時間超え職員数の推移】

●目標：1年間の時間外勤務時間数360時間超え職員数0人を目指す。



### 3 職員同士が助け合い、安心して出産、子育てできる職場環境づくり

子育てをしながら勤務をする職員や家族の介護をしながら勤務をする職員は、家族の急な病気等のために休暇を取得する機会が多くなるほか、長期間の休暇が必要になることも考えられます。

職員の円滑な休暇取得と業務遂行を図るためには、職員同士が日頃から「お互い様」の意識を持ち、助け合いながら仕事をしていくことが重要です。

職員同士が助け合い、安心して出産、子育てができる職場環境づくりのため、以下の取組を実施します。

#### (1) 仕事に関する情報の共有の推進

職員同士の助け合いを図るためには、同じ職場の職員がどのような仕事をどのような日程で行っているかをお互いに把握する必要があります。

朝礼や定期的な係内会議の開催、ガルーンのスケジュール表の活用、事務マニュアルの作成等により仕事に関する情報の共有を推進し、他の職員の仕事内容や取組状況等を職員全体で把握して、事務処理や休暇のスケジュールを調整する等、職員同士が協力して仕事の効率化を図り、計画的に休暇を取得できる職場環境づくりを行います。

そのために必要なことは、風通しの良い職場づくりが重要であり、職場内のコミュニケーションを所属長が中心となって活発にしておくことが大切です。

#### (2) 出産、子育て支援制度を活用しやすい職場環境づくり

出産、子育て支援に関する制度について、ガルーン等を活用して周知するとともに、部課長会議などにより所属長へも周知し、上司が部下の職員に対して制度活用に向けて適切なアドバイスができる環境づくりを行います。

#### (3) 男性の育児休業制度の取得促進

男性職員の家庭生活への参画推進は、仕事と家庭生活の両立のみならず、女性の活躍促進や少子化対策の観点からも極めて重要です。

下記の取組を通じて、令和7年度までに男性職員の育児休業等の制度の取得率を100%にするよう努めます。

※男性職員は、育児休業、配偶者出産休暇又は育児参加休暇のいずれかを取得した

人数の割合とします。

参考：令和元年度

地方公務員男性職員の育児休業取得率の全国平均：8.0%

地方公務員男性職員の配偶者出産休暇と育児休暇取得率：79.4%

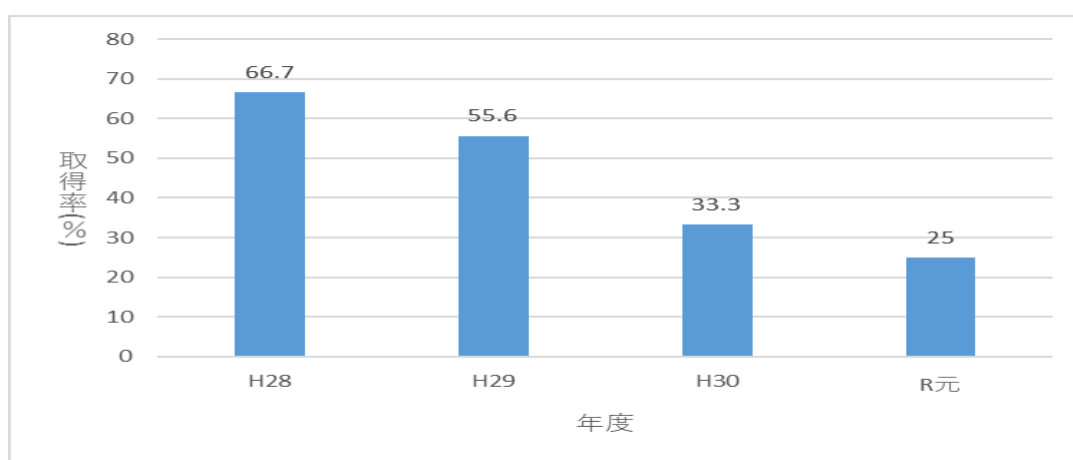
(配偶者出産休暇と育児休暇のいずれか又は両方取得)

○前記のワーク・ライフ・バランスに関する啓発により、職場と職員の意識の改革を図ります。

○男性職員の育児休業の取得、育児のきっかけ作りとしての配偶者出産休暇や育児参加休暇の取得を促進し、家事・育児に主体的に取り組めるよう支援します。

#### 【男性職員の育児休暇等の取得率の推移】

●目標：男性職員の育児休業等の制度の取得率100%



#### (4) 育児休業代替職員制度の継続

正職員の育児休業取得職員の代替については、取得期間すべてにわたり会計年度任用職員による対応を基本としてきました。今後も職員が安心して出産と子育てができるよう、会計年度任用職員など多様な任用制度とジョブローテーションをうまく活用しながら、代替職員の確保を継続していきます。

## 4 女性職員の活躍の推進に向けた取組

女性職員の活躍は、活力ある組織の維持に不可欠です。

また、子育てや教育、介護や医療などの住民生活に密接に関わる分野をはじめ、各施策の検討や決定の過程に女性職員が関与することで、多様性のある組織づくりや女性の視点による細やかな施策の実施、住民サービスの向上につながります。

これらのことから、以下の取組を実施し、女性職員の活躍を推進します。

#### (1) 係長級以上にある職員に占める女性職員の割合の向上

女性職員は、出産と育児による時間的な制約を抱えて十分な職務経験を蓄積しにくいことや、係長職以上の女性職員が少ないため、キャリア形成のイメージを持ちにくいことが考えられます。そこで、多様な職務経験を積めるように考慮した人事配置やキャリアアップ研修等の実施により女性職員の意欲を高め、その職員の能



力・適性を踏まえたうえで、重要な役割を担う役職へ積極的に登用するよう努めます。また、そのための積極的な係長昇任試験の受験を勧奨し、係長級以上に占める女性の割合を、令和7年度末には35%以上にするよう努めます。

①正職員の年代別男女別人数・割合

●目標：女性職員が多様な職務経験を積めるように考慮した人事配置

a. 令和3年4月1日現在

	～20代		30代		40代		50代～		合計	
女性	18人	6.8%	38人	14.4%	37人	14.1%	15人	5.7%	108人	41.1%
男性	28人	10.6%	43人	16.3%	40人	15.2%	44人	16.7%	155人	58.9%
合計	46人		81人		77人		59人		263人	100.0%

b. 平成27年4月1日現在

	～20代		30代		40代		50代～		合計	
女性	27人	10.0%	37人	13.8%	31人	11.5%	17人	6.3%	112人	41.6%
男性	25人	9.3%	41人	15.2%	28人	10.4%	63人	23.4%	157人	58.4%
合計	52人		77人		59人		80人		269人	100.0%

※端数処理を四捨五入により行っていることから、内訳と合計が一致しない場合がある。

②正職員の職階ごとの男女別人数・割合

●目標：係長級以上に占める女性の割合35%以上

a. 令和3年4月1日現在

	係長級				課長補佐級		課長級以上		合計	
			うち主査							
女性	18人	14.3%	4人	3.2%	12人	9.5%	10人	7.9%	40人	31.7%
男性	36人	28.6%	3人	2.4%	23人	18.3%	27人	21.4%	86人	68.3%
合計	54人		7人		35人		37人		126人	100.0%

b. 平成27年4月1日現在

	係長級				課長補佐級		課長級以上		合計	
			うち主査							
女性	22人	17.2%	9人	7.0%	9人	7.0%	5人	3.9%	36人	28.1%
男性	38人	29.7%	4人	3.1%	20人	15.6%	34人	26.6%	92人	71.9%
合計	60人		13人		29人		39人		128人	100.0%

【参考】政府が目指す市町村職員の各役職段階に占める女性の割合の成果目標

項目	令和2年度	目標（令和7年度末）
本庁係長相当職	35.0%	40%
本庁課長補佐相当職	29.2%	33%
本庁課長相当職	17.8%	22%
本庁部局長・次長相当職	10.1%	14%

(2) 柔軟かつ適正な人事管理

人事配置に当たっては、職員の意欲と能力の把握に一層努め、男女間での偏りが  
ないよう配慮します。また、自己申告書や人事課ヒアリングにより、能力と適性の  
ほか、職員の状況も考慮した管理に努めるとともに、適正な人事評価による人事管  
理を徹底し、組織全体の公務能率の向上に努めます。

**5 地域の子育て支援に対する貢献**

子育ての有無にかかわらず、職員の子育てに関する地域活動への参加の促進や職  
員が地域の子どもたちへの配慮を充実させます。

(1) 子育てに関する地域活動等への参加促進

職員は、スポーツ、文化活動を通じた地域の子育て活動や青少年の健全育成活動、  
地域住民の自主的な防犯活動などに積極的に参加するよう心がけます。

(2) 子育てバリアフリーの推進

乳幼児を連れた来庁者が多いフロアには授乳室やベビーベッドの設置を実施して  
おり、設置場所への誘導を心がける等、子どもを連れた来庁者が安心して施設を利  
用できるよう努めます。また、職員は、これらの設備が未設置の施設への設置を促  
進するとともに、ソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。