

紫波町職員のための 仕事と子育て応援プラン

～第2期 紫波町特定事業主行動計画（後期計画）～



令和6年1月改訂

紫 波 町

第2期 紫波町特定事業主行動計画

1 目的

平成 15 年に「次世代育成支援対策推進法(平成 15 年法律第 120 号)」が制定され、次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ため、次世代育成支援対策についての基本理念が定められました。

本町では、この基本理念の趣旨に基づき「紫波町特定事業主行動計画」を策定し、平成 17 年度から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の整備に取り組んできました。

また、平成 27 年には「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。）が制定され、事業主に対し、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、活躍できるよう環境の整備が求められ、国や地方公共団体は、その施策として「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特定事業主行動計画の策定に係る内閣府令（平成 27 年 11 月 9 日内閣府令第 61 号）」（以下「女性活躍推進法府令」という。）に沿った事業主行動計画の策定が義務付けられました。

本計画は、双方の「行動計画策定指針」に掲げられた基本的視点を踏まえ、「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」及び「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」を併せて策定するものです。

職員一人一人がお互いの立場を尊重し、協力し合いながら職場全体で次世代育成支援対策及び女性職員の活躍推進に取り組み、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の実現を目指します。

2 計画の対象者

本計画は、町長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局及び教育委員会部局の全ての職員を対象とする全庁的な取組です。

3 計画期間

本計画の計画期間は、「次世代育成支援対策推進法」に基づく計画に関しては、平成 27 年度から令和 6 年度までの 10 年間のうち令和 2 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日までの 5 年間、「女性活躍推進法」に基づく計画に関しては、平成 28 年度から令和 7 年度までの 10 年間のうち令和 2 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

4 計画の推進体制

次世代育成支援対策及び女性職員の活躍を効果的に推進するため、庁内 LAN 等を活用し、職員に本計画の内容を周知するとともに、総務課においてアンケート調査を実施して達成状況の把握に努め、実施や計画の見直し等を図るものとします。

5 計画の公表

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法の規定に基づき、本計画をホームページ上で公表するとともに、計画の実施状況についても、年度ごとに取組状況や目標に対する実績等を公表します。

6 具体的な取組

(1) 職員の勤務環境に関するもの

トライ① 出産や子育てに関する諸制度の周知徹底

〈根拠法令：次世代育成支援対策推進法〉

出産や育児休業等の円滑な取得を推進するためには、職場全体に諸制度の浸透を図り、休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成していく必要があります。

●現状

庁内LANを通じて、育児休業や特別休暇に関する条例・規則等の閲覧、休暇制度についての取得要件や申請までの流れをまとめたハンドブック・休暇取得申請書様式のダウンロードが可能となっています。また、職員に市町村職員共済・健康福利機構機関紙を定期的に配布し、手当等の給付制度について最新情報を提供しています。

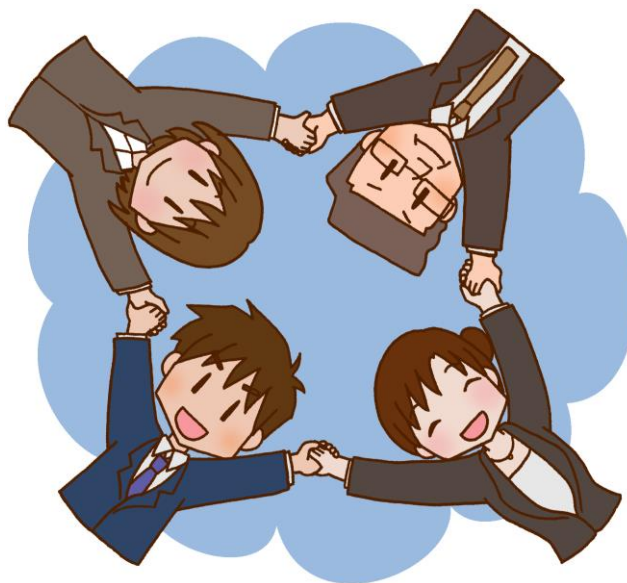
令和元年度実施したアンケートでは、子育てに関する特別休暇の認知度は約6割となっており、周知が十分であるとはいえない状況です。

●実施内容

◇出産や子育てに関する特別休暇・育児休業等の制度や、出産費用の給付等の経済的な支援措置についてのリーフレット等を作成し、庁内LAN等を活用して定期的に情報を提供していきます。

◇研修等の機会を通じて制度の周知徹底を図り、職員全員が制度に対する正しい知識と共通認識を持ち、職場全体で子育てへの理解を深めます。

◇子育てを行う職員が抱える悩みや心配事について、気軽に相談できる体制を整えます。



トライ② 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

〈根拠法令：次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法府令 2-7〉

子育ての始まりの時期に親子の時間をより多く持ち、子どもを持つことに対する喜びを実感するためにも、父親として積極的に育児に参加し、出産前後の配偶者をサポートしていくことが大切です。

●現状

表1 【子の出生時における父親の特別休暇(①)及び子の養育特別休暇(②)の取得状況】

		H 26	H 27	H 28	H 29	H 30
対象者数		4 人	4 人	3 人	3 人	5 人
取得者数	①出生時	2 人	4 人	3 人	3 人	3 人
	②養育	0 人	0 人	1 人	0 人	2 人
取得率	①出生時	50%	100%	100%	100%	60%
	②養育	0%	0%	33.3%	0%	40%
①②合計平均日数 (取得者平均)		1.5 日	1.8 日	3.1 日	1.7 日	3.3 日
①②合計取得日数 5日以上的人数		0 人	0 人	1 人	0 人	1 人

子の出生時における父親の特別休暇は、妻が出産する場合に2日間を上限として休暇を取得するもので、過去5年間の平均取得率は82.0%、平均取得日数は1.8日となっています。取得率100%を達成している年度もあり、この休暇は多くの対象職員に活用されています。

また、出産に係る子又は上の子(未就学児)を養育するための特別休暇(以下「子の養育特別休暇」という。)は、妻の産前産後の期間中5日間を上限として休暇を取得するもので、過去5年間の平均取得率は14.7%、平均取得日数は1.1日となっています。この休暇の認知度は高いとは言えず、出産後の妻のサポートに時間単位の年次休暇を利用している職員も見受けられます。

●実施内容

- ◇男性職員から妻が出産を迎える旨の報告があった場合、所属長は出産・育児に関する制度の利用について面談等により説明し、子の出生時・子の養育特別休暇を併せて取得できる日程を調整し、必要に応じて年次休暇も併用した連続休暇の取得を促します。
- ◇休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成するため、職員相互で日頃から庁内LANの個人スケジュールや各職場の業務スケジュールを確認し合い、業務の進捗状況を共有しながら相互にサポートできる体制を整えます。

●目標(令和6年度までに)

父親の子の出生時特別休暇及び子の養育特別休暇
合計取得日数 対象者一人当たり 5日



トライ③ 育児休業等を取得しやすい職場づくり

〈根拠法令：次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法府令 2-6〉

出産・育児を迎える職員が気兼ねなく育児休業等の制度を利用し、安心して子育てに専念できるよう職場全体でサポートしていく必要があります。

●現状

表 2 【育児休業取得状況】

		H 26	H 27	H 28	H 29	H 30
男 性	対象者数	6 人	6 人	3 人	3 人	5 人
	取得者数	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
	取 得 率	0%	0%	0%	0%	0%
	平均日数	-	-	-	-	-
女 性	対象者数	3 人	0 人	1 人	4 人	3 人
	取得者数	3 人	0 人	1 人	4 人	3 人
	取 得 率	100%	-	100%	100%	100%
	平均日数	453 日	-	197 日	248 日	300 日

育児休業は、子どもが3歳になる誕生日の前日まで男女問わず取得することができる制度です。過去5年間の育児休業の取得実績は、女性が取得率100%であるのに対し、男性の実績がない状況です。

令和元年度より、男性職員の育児参加促進を目的として、子どもの誕生を控えた男性職員に対し、子の出生時から育児期間中に取得可能な休暇・休業制度の概要と、育児休業を取得した場合の年収影響試算額等を記載したシートを作成して配布しています。

また、復帰後の育児短時間勤務や育児部分休業の取得も推進されています。

●実施内容

- ◇母性保護の観点から、所属長は母親となる職員に対し、危険有害業務や深夜勤務・時間外勤務の制限に配慮します。
- ◇親になることが分かった職員は、なるべく早く所属長に報告し、妊娠中・育児中に適用される各種制度の取得について周囲の理解と協力を求めながら、自らも休暇等を取得しやすい職場の雰囲気醸成に努めます。
- ◇育児休業等の取得申出を受けた所属長は、職員が安心して子育てに専念できるよう、出産・育児に関する制度の利用について説明するとともに、人事担当課との調整を図り、必要に応じて代替要員の確保や職場内での事務分担の見直しを行い、職場全体での協力体制を整えます。
- ◇人事担当課は、男性の育児休業制度の趣旨、取得することのメリットや給与等への影響について周知し、職場の意識改革を進めながら、現に育児休業を希望する職員及び今後休業取得対象となっていく職員の不安軽減を図ります。

●目標（令和6年度までに）

育児休業取得率 男性 85%（1週間以上の取得）、女性 100%

トライ④ 育児休業を取得した職員の復帰サポート体制

〈根拠：次世代育成支援対策推進法〉

育児休業取得職員が休業中も職務への意欲を維持できるよう、復帰後に育児と仕事の両立に向けて効率的に業務を遂行するための知識や情報を得るための支援が必要です。

●現状

育児休業中の職員には、職場内の最新情報の提供や、休業中に実施される健診の受診を勧奨し、円滑に職場復帰ができるよう配慮しています。

育児休業中の研修受講については、過去5年間の平均受講率は26.1%となっています。

より研修に参加しやすくするため、内容は職種の専門性を考慮のうえ選定し、案内は子育てが一段落する時機を見て行っています。

●実施内容

◇育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、育児休業中の職員に対して必要な情報提供を行います。

◇職場内において、休業中の職員と積極的に情報交換を行うなど職場全体でサポートしていきます。

◇育児休業を取得している職員には、希望により休業中の外部セミナー参加やインターネットによるe-ラーニングの受講を推進し、在宅でも職務に必要な能力や知識を習得できる環境を整備して、復帰後のキャリア形成を支援します。

●目標（令和6年度までに）

育児休業中の研修受講率 50%



トライ⑤ 時間外勤務の縮減

〈根拠法令：次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法府令 2-3〉

職場における恒常的な時間外勤務は、子育て期にある職員だけでなく、全ての職員の健康や健全な家庭生活に深刻な影響を及ぼすおそれがあります。時間外勤務の縮減を実現するためには、効率的に業務を遂行できる職場環境を整える必要があります。

●現状

表 3 【一人当たりの時間外勤務時間】

※災害・選挙を除く

	H 26	H 27	H 28	H 29	H 30
平均時間数/年	103.4h	100.9h	106.0h	114.7h	95.7h
(対前年度比)	(5.8%増)	(2.4%減)	(5.1%増)	(8.2%増)	(16.6%減)
平均時間数/月	8.6h	8.4h	8.8h	9.6h	8.0h
〈参考〉災害・選挙を含む 平均時間数/年	129.1h	126.9h	136.7h	135.3	100.0h

災害・選挙を除いた過去5年間の時間外勤務時間数は、一人当たり年平均104.1時間、月平均8.7時間となっています。

勤務時間内だけでの対応が困難である突発的な災害や選挙時は、時間外勤務時間が急増し、その後の通常業務における時間外勤務も恒常化する傾向があります。長時間労働となっている職員に対しては、心身の健康状態の把握と就業上の適切な処置を行う目的から、産業医による面接指導を行っています。

●実施内容

◇職場全体で時間外勤務の適正な運用と縮減への取組意識を共有するため、総務課において集計した各課の時間外勤務時間数を庁内LAN等に掲載して周知します。

◇所属長は、時間外勤務の事前命令・事後確認を徹底し、課員一人一人の時間外勤務時間の管理と健康状態の把握に努めます。また、特定の職員に仕事が集中しないように配慮し、必要に応じて応援体制を調整します。

◇業務の平準化を図るため、人員の適正な配置を考慮するとともに、早出遅出勤務制度を浸透させるほか、フレックスタイム制、勤務時間の多段階化など、公務運営の維持に配慮した上で多様な勤務形態への対応を検討します。

◇定例的な業務に係る事務処理のマニュアル化の推進、計画的な研修の実施や外部研修への参加など、職員の資質・能力の向上を図り、効率的な業務遂行に努めます。

●目標（令和6年度までに）

一人当たりの年間平均時間外勤務時間数
対前年度比 5%削減



トライ⑥ 一斉定時退庁の実施推進

〈根拠法令：次世代育成支援対策推進法〉

家庭や地域での生活を充実させることは、職員の健康維持や意欲的に仕事に取り組む上でも有益であることから、少なくとも週1回は定時退庁の実施を推進し、生活時間を十分に確保する必要があります。

●現状

平成9年から「ノー残業デー」（毎週水曜日）を設定し、庁内放送で呼びかけを行うことで定時退庁を促してきました。

平成28年1月には毎週水曜日を「リフレッシュデー」と改め、ワーク・ライフ・バランスの観点から、本庁舎勤務職員は午後6時30分を目安とし、自主的に退庁するよう促しています。しかし、令和元年度実施したアンケートでは、取組実施以降5年間で「一斉退庁日の取組を（ほぼ）実施できている」と回答した人は31.1%となっており、取組の浸透にはまだ時間が必要な状況です。

●実施内容

- ◇引き続き毎週水曜日を「リフレッシュデー」とし、庁内放送や庁内LAN等を活用して注意喚起を図ります。
- ◇所属長は、率先して定時に退庁し、原則として時間外勤務命令や会議を行わないように努め、職員が速やかに退庁できる環境を整えます。
- ◇職員は、1週間の業務計画を立てるなど効率的な業務遂行に努め、周りの職員と声を掛け合って「リフレッシュデー」の実施に取り組みます。
- ◇実施状況を把握するため、総務課において職員へのアンケート調査を定期的に行い、一斉定時退庁の意識付けを図りながら制度の形骸化を防ぎます。



トライ⑦ 年次休暇取得の促進

〈根拠法令：次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法府令 2-17〉

年次休暇の取得推進は、職員及びその家族の記念日や子どもの学校行事等、家族とのふれあいのための時間を確保し、また心身をリフレッシュすることで職員自らの健康管理や業務の能率向上に寄与するものです。

職員の休暇に対する意識の改革を図り、休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成していく必要があります。

●現状

表 4 【年次休暇取得状況】（対象期間：1～12 月）

	H 26	H 27	H 28	H 29	H 30
平均取得日数	9.1 日	8.3 日	9.0 日	9.9 日	10.1 日
平均取得率	23.1%	21.1%	22.9%	25.3%	25.8%

職員 1 人当たりの年次休暇取得日数は、過去 5 年間の平均で 9.3 日、同様に平均取得率は 23.6%となっています。

平成 31 年 4 月の労働基準法改正により、民間企業において「労働者の年 5 日年次有給休暇取得」が義務化されたことを受け、当町でも「計画表の活用による年次休暇の使用の促進について（平成 31 年 3 月 28 日付）」を通知し、年次休暇を年 5 日以上確実に使用することを確保するため、各課等で計画表を作成し活用するよう促しています。

また、令和元年度より、全庁で秋季から年末にかけ「期間内に当初の予定より少なくとも 1 日は多く年次休暇を取得する」取組（年休＋1 チャレンジ）を行っています。

●実施内容

◇計画的な年次休暇の取得を推進するため、庁内 LAN の個人スケジュールや各職場の業務スケジュールを活用するなど、職員相互の休暇の予定や業務の進捗状況を共有しながら、相互にサポートできる体制を整え、休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成します。

◇ゴールデンウィークや夏季休暇取得期間、年末・年始等を「休暇取得促進期間」と位置づけ、連続した休暇の取得を推進します。

◇職員がためらいなく自分のために休暇を取ることへの意識付けの機会とし、「年休＋1 チャレンジ」の実施を継続します。

●目標（令和 6 年度までに）

年次休暇平均取得日数 10 日/年（毎年）



トライ⑧ 子どもの看護のための特別休暇の取得促進

〈根拠法令：次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法府令 2-14〉

就学前の子どもは心身が未成熟であり、突発的な病気などによる通院や療養のために親の看護が必要となることから、子の看護のための特別休暇制度が設けられています。計画的に休暇を取得することが難しいことから、職場の理解が必要不可欠となります。

●現状

表5 【子の看護のための特別休暇取得者数】（対象期間：1～12月）

	H 26	H 27	H 28	H 29	H 30
男 性	0 人	1 人	5 人	8 人	8 人
女 性	1 人	0 人	2 人	2 人	4 人

子の看護休暇は、病気やケガをした就学前の子どもを看護するため、年5日（未就学児2人以上の場合は10日）以内の範囲で取得することができる制度です。過去5年間の取得状況を見ると、取得する人数が男女とも年々増えてきており、周知に一定の効果があつたと考えられます。

一方、令和元年度実施したアンケート結果によると、「（制度について）知っている」と回答した人が 57.9%となっており、未だ約4割の人に制度が認知されていない状況です。

●実施内容

- ◇庁内LAN等を活用し、職員に向けて制度の概要や取得する際の注意事項について定期的に周知を図ります。
- ◇職員から急に休暇の申出があつた際、所属長から迅速に「子の看護休暇制度」の利用や年次休暇と組み合わせた休暇取得を促すことができるよう、管理者向けの研修や会議の機会を利用し、制度の周知と取得促進を呼びかけます。
- ◇日頃から職員相互にコミュニケーションを図り、職員が円滑に休暇を取得することができるように職場全体で支援体制を整えます。

●目標（令和6年度までに）

子の看護のための特別休暇制度の認知度 100%



トライ⑨ 非常勤職員への取組

〈根拠：次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法府令 2-6〉

多様な任用・勤務形態により雇用している非常勤職員にも、多様化・高度化する行政ニーズへの対応が求められている昨今、正職員と同様に安心して子育てに取り組めるような支援が必要です。

●現状

表 6 【非常勤職員育児休業取得状況】

		H 26	H 27	H 28	H 29	H 30
男 性	対象者数	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
	取得者数	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
	取 得 率	0%	0%	0%	0%	0%
	平均日数	-	-	-	-	-
女 性	対象者数	1 人	0 人	0 人	0 人	0 人
	取得者数	1 人	0 人	0 人	0 人	0 人
	取 得 率	100%	0%	0%	0%	0%
	平均日数	308 日	-	-	-	-

過去 5 年間で育児休業を取得した非常勤職員は、女性が 1 名で取得率 100%となっております（男性の対象者なし）。

●実施内容

◇庁内 L A N 等を活用し、非常勤職員に対する休暇・休業制度や取得手続きに関する情報を全職員に周知して、制度を利用する職員が周囲に理解や協力を求めやすい職場環境をつくります。

●目標（令和 6 年度までに）

非常勤職員のための出産・育児に関わる特別休暇制度等の認知度 100%

(2) 次世代育成支援対策に関する事項

トライ⑩ 子どもの安全安心を確保する取組

〈根拠法令：次世代育成支援対策推進法〉

●実施内容

- ◇子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域の自主的な防犯・防災活動や、交通安全活動への職員の積極的な参加を支援します。
- ◇交通事故及び交通違反防止についての通知や職場における研修会等を通じ、職員の交通安全意識の啓発を図ります。

トライ⑪ 子育てバリアフリーの推進

〈根拠法令：次世代育成支援対策推進法〉

●実施内容

- ◇妊娠中の女性や子ども連れの人が安心して来庁できるよう、妊婦優先駐車スペース、ベビーベット、授乳スペース等を確保して、設置場所の周知を図るとともに、受動喫煙を防ぐため、敷地内を全面禁煙として来庁者が利用しやすい環境を整えます。
- ◇来庁者の安全を確保するとともに、職員が健康で安心して働くことができる環境を形成するため、衛生委員会による職場巡回安全点検を定期的の実施します。
- ◇子ども連れの来庁者への配慮が、子育てへの関心や意識を高めることにつながることから、職員は日頃から親切・丁寧な対応を心掛けます。



授乳室は
1階エレベーターの隣にあります



トライ⑫ 子ども・子育てに関する地域貢献活動

〈根拠法令：次世代成支援対策推進法〉

●実施内容

◇PTA活動、子ども会活動、スポーツ・文化活動、ボランティア活動等、職員が地域の子育て支援の取組に積極的に参加できるような職場の雰囲気を醸成します。

トライ⑬ 子どもとふれあう機会の充実

〈根拠法令：次世代育成支援対策推進法〉

●実施内容

◇職員の福利厚生担当は、市町村職員共済組合や健康福利機構が企画する「夏休み・冬休み親子プラン」や保養所の利用を促すとともに、図書館や情報交流館等が企画する、子どもと参加しやすい身近なイベントについての情報提供や、町職員互助会で参加する「紫波夏まつり盆踊り」などのイベントに、子どもを含めた家族で参加できるよう配慮します。

◇学校行事等に合わせて、子育て世代の部下を持つ室長以上のリーダーが率先して休暇取得することを促すなど、子を持つ職員が子育てに関わるための休暇を取得しやすい雰囲気を醸成します。

◇研修やリーフレット等による情報提供を通して、日常生活での子どもとの交流の大切さに改めて気づき、学ぶ機会を増やします。



職員互助会として参加する「紫波夏まつり盆踊り」は親子で参加大歓迎！

(3) 女性職員の活躍推進に向けた事項

トライ⑭ 女性職員の採用拡大

〈根拠法令：女性活躍推進法府令 2-1〉

採用試験の受験者数が多いほど、公務に適した能力を持つ意欲ある人材を採用できる可能性は高まり、女性職員の採用拡大にもつながることから、受験者数を増やしていくことが重要です。

●現状

表 7 【正職員採用試験(一次)受験者及び採用者に占める女性の割合】

		H 26 採用分	H 27 採用分	H 28 採用分	H 29 採用分	H 30 採用分
受 験 者	総 数	162 人	78 人	104 人	97 人	47 人
	女性受験者数	67 人	38 人	42 人	33 人	18 人
	女 性 の 割 合	41. 4%	48. 7%	40. 4%	34. 0%	38. 3%
採 用 者	総 数	10 人	9 人	11 人	8 人	10 人
	女性採用者数	4 人	4 人	5 人	4 人	4 人
	女 性 の 割 合	40. 0%	44. 4%	45. 5%	50. 0%	40. 0%

過去 5 年間の正職員採用試験受験者に占める女性の割合は、平均 40. 6%であるのに対し、採用者の女性割合は平均 44. 0%となっています。国家公務員における採用者の女性割合の目標値は 30%以上(「第四次男女共同参画基本計画における成果目標の動向」より)となっており、本町はこれを上回っています。

●実施内容

- ◇積極的にインターンシップを受け入れることで、就職前の若者の能力開発や適職を選択する機会を提供しながら、公務に興味を持つ若者を増やし、将来の受験者拡大につなげていきます。
- ◇専門的な職種の職員採用にあたっては、その分野の専攻科を持つ学校を訪問して P R 活動を行い、受験者の拡大に努めます。
- ◇町の P R に加え、特に女性職員の活躍を紹介した受験者用パンフレットの作成や、町の広報誌をはじめ、インターネット・プレスリリースなど、多様な媒体を活用して情報を発信し、職員採用の広報活動を強化します。
- ◇職員採用面接試験を実施する際は、面接官に女性を登用し、女性の視点からの評価も取り入れるなど、女性が活躍する職場であることを実践しながら、女性合格者数の維持・拡大を図ります。

●目標（令和 6 年度まで）

職員採用試験(一次)受験者に占める女性の割合 50%（毎年度）

トライ⑮ 女性職員の登用・キャリア形成推進

〈根拠法令：次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法府令 2-4・5〉

女性職員の職域を拡大し、積極的かつ計画的に女性の登用を推進するためには、適切・公平なキャリア形成による女性の人材育成に取り組む必要があります。

また、職員が育児休業等からの円滑な復帰を図り、子育てをしながら仕事をしていくためには、休業からの復帰時期や復帰後の働き方について具体的なキャリアイメージを持つことが重要です。

●現状

表 8 【課長級以上にある職員に占める女性職員の割合】

	H 26	H 27	H 28	H 29	H 30
男 性	22 人	21 人	19 人	20 人	23 人
女 性	3 人	1 人	6 人	6 人	5 人
女性割合	12.0%	4.5%	24.0%	23.1%	17.9%

表 9 【役職に占める女性職員の割合】

		H 26	H 27	H 28	H 29	H 30
部 長 級	男 性	5 人	5 人	5 人	5 人	6 人
	女 性	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
	女性割合	0%	0%	0%	0%	0%
課 長 級	男 性	17 人	16 人	14 人	15 人	17 人
	女 性	3 人	1 人	6 人	6 人	5 人
	女性割合	15.0%	5.9%	30.0%	28.6%	22.7%
室 長 級	男 性	32 人	32 人	30 人	26 人	25 人
	女 性	15 人	15 人	12 人	14 人	14 人
	女性割合	31.9%	31.9%	28.6%	35.0%	35.9%
主 査 級	男 性	21 人	18 人	18 人	17 人	17 人
	女 性	15 人	16 人	13 人	13 人	11 人
	女性割合	41.7%	47.1%	41.9%	43.3%	39.3%
主査級以上の女性割合		30.6%	31.1%	31.6%	34.4%	31.6%

過去 5 年間の役職職員に占める女性割合の平均は、課長級以上(部長・課長相当職)が 16.3%、室長級(課長補佐相当職) 32.7%、主査級(係長相当職)が 42.7%となっています。

地方公務員(市町村職員)における平成 30 年度の女性登用状況は、課長級以上 14.7%、室長級 28.5%、主査級 34.0% (「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より)となっており、本町はいずれもこれを上回っています。

さらに、女性が多数を占める職場である保健・保育分野では、積極的に女性の役職登用を推進しています。

●実施内容

- ◇若手職員のうちに仕事の魅力や面白さを認識できるよう、多様な職務の機会を与えるとともに、研修を通じたキャリア形成を推進し、特に、女性職員が継続してキャリアアップを目指す意欲と能力を醸成します。
- ◇職員本人の希望を踏まえたキャリアパスを可能とするため、異動希望調査に加え人事評価により、職員の意欲や能力を把握し、性別にかかわらず公正な評価・登用に努めます。
- ◇キャリアアップに必要なマネジメント能力等の向上ため、女性職員向けの研修への参加を促すなど、女性職員に対するキャリア形成を支援します。

●目標（令和6年度までに）

- | | | |
|----------------------|---------|-------------|
| ①役職に占める女性職員の割合 | 課長相当職以上 | 20%（毎年度） |
| | 主査級以上 | 35% |
| ②一人当たり年間研修受講回数 | | 1回以上/年（毎年度） |
| ③女性職員向けキャリア形成研修の受講者数 | | 2人以上/年 |

トライ⑩ ハラスメント対策の取組

〈根拠法令：女性活躍推進法府令2-8〉

男女がともに家事・育児等の家庭生活における責任を果たしながら職場においても貢献していくためには、さまざまなハラスメントの温床となる「職場優先の環境」及び「固定的な性別役割分担意識」を是正していくことが重要です。

両立支援制度の利用に当たり、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業に関するハラスメント、パワーハラスメント等が生じないよう職場環境を整える必要があります。

●実施内容

- ◇研修や、リーフレット等の作成及び周知により、どのような言動が職場においてハラスメントに当たるのか等、職員のハラスメントに関する気付きを促し、知識・関心を深めます。
- ◇庁内LAN等を活用し、総務課に設置しているハラスメント被害等相談窓口の周知を図ります。
- ◇相談窓口担当者は、専門研修等により、ハラスメント防止に関し求められる役割について理解するよう努めます。

