

紫波町職員のための 仕事と子育て応援プラン

～第3期 紫波町特定事業主行動計画(前期計画)～



令和7年3月

紫 波 町

第3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等に係る内閣府令(平成 27 年内閣府令第 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

「次世代育成支援対策推進法」に基づく計画に関しては、令和 6 年 5 月の法改正により、有効期限が令和 16 年度まで延長されたことを受け、令和 7 年度から令和 16 年度までの 10 年間のうち令和 7 年 4 月 1 日から令和 12 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。また、「女性活躍推進法」に基づく計画に関しては、同法が令和 7 年 3 月時点で平成 28 年度から令和 7 年度までの時限法となっていることから、令和 7 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 1 年間の計画とします。

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、庁内イントラ等を活用し、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

庁内イントラを通じて、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6年度に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60%を超え、令和元年度よりは認知が進んだことが伺えますが、周知はまだ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、庁内イントラ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、子育てに関する諸制度について気軽に相談できる体制を整えます。
- ◇育児休業に関する相談窓口担当者は、専門研修等の受講により、求められる役割について理解するよう努めます。



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〉

子育ての始まる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）取得状況】

		R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度
対象者数		5 人	4 人	7 人	7 人	3 人
取得者数	①出生時	5 人	3 人	6 人	6 人	3 人
	②養育	3 人	3 人	1 人	4 人	3 人
取得率	①出生時	100%	75.0%	85.7%	85.7%	100%
	②養育	60.0%	75.0%	14.3%	57.1%	100%
①②合計平均日数 (取得者平均)		3.0 日	4.7 日	2.7 日	2.6 日	4.5 日
①②合計取得日数 5 日以上的人数		0 人	1 人	1 人	0 人	1 人

※対象者：各年度内に子どもが生まれた男性職員
(休暇は 1 時間単位で取得可能です)

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 89.3%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 61.3%となっています。この休暇の取得率は、妻の出産時における特別休暇の取得率と比較すると高いとはいえませんが、取得率 100%を達成している年度もあり、徐々に制度が浸透してきていることが伺えます。

この 2 つの休暇の認知度はいずれも 6 割程度のため、今後さらなる制度の周知を図り、制度の活用を促していきます。

●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イントラ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 11 年度までに）

父親の子の出生時特別休暇（①）及び子の養育特別休暇（②）

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】

			R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度
男 性	対象者数		5 人	4 人	7 人	7 人	3 人
	取得者数		0 人	0 人	0 人	3 人 (4 人)	1 人 (1 人)
	取得 日数 ごと 人数	1 週間未満	-	-	-	-	-
		1 週間以上 1 月未満	-	-	-	-	-
		1 月以上	-	-	-	3 人 (4 人)	1 人 (1 人)
	取 得 率		0%	0%	0%	42.9%	33.3%
	平均日数		-	-	-	34 日	46 日

			R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度
女 性	対象者数		4 人	3 人	2 人	4 人	3 人
	取得者数		4 人	3 人	2 人	4 人	3 人
	取得 日数 ごと 人数	1 週間未満	-	-	-	-	-
		1 週間以上 1 月未満	-	-	-	-	-
		1 月以上	4 人	3 人	4 人	4 人	3 人
	取 得 率		100%	100%	100%	100%	100%
	平均日数		285 日	217 日	462 日	319 日	290 日

※対象者数：各年度内に新たに取得可能となった職員数

※平均日数：取得時の申請日数による

※括弧書きは、前年度の対象者のうち翌年度に育児休業を取得した者を含む人数

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、男性の利用実績はまだ少なく、50%を下回っている状況です。

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。

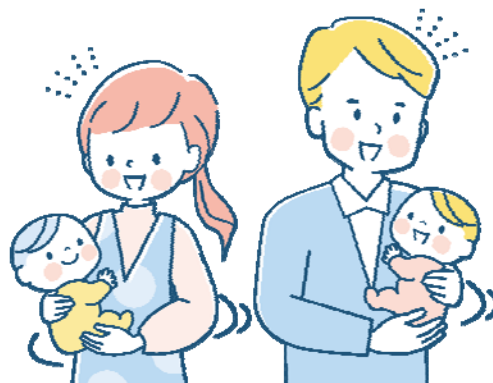
また、復帰後の育児短時間勤務や育児部分休業の取得も推進しています。

●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、総務課との調整を図り、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。
- ◇総務課は、育児休業等の取得申し出を受けた所属長と連携し、必要に応じて育児休暇等を取得する職員の代替要員の確保を行います。
- ◇総務課は、育児休業等を取得する職員の業務を引き継いだり、フォローしたりする職員について、人事評価への反映がされるよう制度の整備を図ります。
- ◇総務課は、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11年度までに）

育児休業取得率 男性 85%（2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、定期的に職場の情報提供を行うとともに、適切な時期に復職に向けた準備などができるよう相談体制を整えることが大切です。

●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案内などを行い、円滑に職場復帰ができるよう配慮しています。

また、育児休業を取得している職員が希望に応じて自己研鑽を行えるよう、外部セミナーやe-ラーニング講座等についての情報提供等も行っています。

●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、希望により在宅でも職務に必要な能力や知識を習得できるよう、外部セミナーやe-ラーニング講座等について情報提供を行い、復帰後のキャリア形成を支援します。

◇育児休業から復職する職員が安心して職場復帰できるよう、所属長は本人と面談を行うなどして不安解消に努めるとともに、総務課においても希望に応じて面談の機会を設けます。



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

	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度
平均時間数/年	96.5h	111.0h	106.2h	100.7h	103.7h
(対前年度比)	(0.8%増)	(15.0%増)	(4.3%減)	(5.2%減)	(3%増)
平均時間数/月	8.0h	9.3h	8.9h	8.4h	8.6h
〈参考〉災害・選挙を含む 平均時間数/年	133.0h	117.9h	199.7h	135.5h	133.3h

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103.6時間、月平均8.6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イントラ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、公務運営の維持に配慮した上で、フレックスタイム制や勤務時間の多段階化、テレワークなど、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を推進し、担当職員が不在の時にも、他職員が業務に対応できるような体制を整備します。
- ◇タイムマネジメントなどの業務効率化につながる研修や各種外部研修への参加を推進し、個々の職員の能力向上を図り、効率的な業務遂行に努めます。

●目標（令和11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。令和6年度実施したアンケートでは、「一斉定時退庁日に早めの退庁を意識している」と回答した人は50.9%となったものの、過去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31.6%であり、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、庁内放送や庁内イントラ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を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）

	R1年	R2年	R3年	R4年	R5年
平均取得日数	11.1日	9.4日	9.8日	10.2日	11.2日
平均取得率	28.2%	24.2%	25.8%	26.6%	29.7%

※取得率：取得時間数／付与時間数

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10.3日、同様に平均取得率は26.9%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、本町でも「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、職員が年次休暇を年5日以上確実に使用できるよう、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、令和元年度から令和4年度までは、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）を行いました。令和5年度からは新たに、夏季休暇取得期間中に職員1人1日以上年次休暇を取得する取組を行っています。

●実施内容

- ◇計画的な年次休暇の取得を推進するため、庁内イントラ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を作成します。
- ◇ゴールデンウィークや年末・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、夏季休暇取得期間中の年次休暇取得促進の取組を継続します。

●目標（令和11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）

	R1年	R2年	R3年	R4年	R5年
男 性	8人	12人	13人	12人	15人
女 性	4人	6人	7人	9人	10人

子の看護休暇は、小学校3年生までの子どもが病気やケガをした場合や、入園・入学式等の行事への参加、感染症による学校閉鎖等になった場合などに、年5日（小学校3年生までの子が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ったと考えられます。

一方、令和6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」と回答した人は74.3%となっており、令和元年度の57.9%に比べて16.4ポイント伸びたものの、未だ約3割の人に制度が認知されていない状況です。

●実施内容

- ◇庁内イントラ等を活用し、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った際、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11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。

過去5年間では、女性の非常勤職員3名が育児休業を取得しました。

一方、令和6年度実施したアンケート結果によると、「非常勤職員の男性が正職員同様に子育て目的の休暇を取得できること」について「知っている」と回答した人は、29.8%に留まり、約7割の人に制度が認知されていない状況です。

●現状

表6【非常勤職員の育児休業取得状況】

			R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度
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
	取得日数ごと人数	1 週間未満	-	-	-	-	-
		1 週間以上 1 月未満	-	-	-	-	-
		1 月以上	-	-	-	-	-
	取 得 率		0%	0%	0%	0%	0%
	平均日数		-	-	-	-	-

		R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度
女性	対象者数	1 人	0 人	0 人	1 人	1 人
	取得者数	1 人	0 人	0 人	1 人	1 人
	取得日数 こと人数	1 週間未満	-	-	-	-
		1 週間以上 1 月未満	-	-	-	-
		1 月以上	1 人	-	1 人	1 人
	取得率	100%	0%	0%	100%	100%
	平均日数	308 日	-	-	137 日	309 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 3 名で取得率 100%となっています（男性の対象者なし）。

●実施内容

◇庁内イントラ等を活用し、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。

◇非常勤職員採用時に職員本人及び所属長に対して特別休暇一覧を配付することで、非常勤職員にかかる休暇・休業制度についての認知度の向上を図るとともに、非常勤職員が適切に休暇を取得できるような職場環境を整えます。

●目標（令和 11 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）

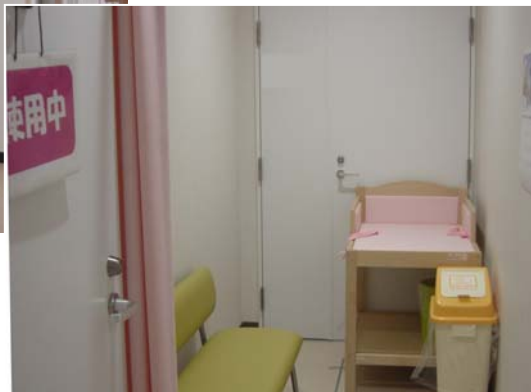
●実施内容

◇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を実施します。
- ◇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、町職員互助会で開催する「そとごはん」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係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。



(3) 女性職員の活躍推進に向けた事項

トライ⑭ 男女平等な採用機会の確保

(根拠法令：女性活躍推進法府令 2-1)

近年、公務員採用試験の受験者数は減少傾向にあり、本町においても同様の傾向にあります。少子化が進む中、本町において公務に適した能力を持つ意欲ある人材を採用するためには、性別等に関係なく平等な採用機会を確保するとともに、役場職員の仕事や働き方、本町の取組等について興味を持ってもらう機会を増やしていくことが大切です。

また、採用試験受験者数の増加は、採用者における男女比率の均衡化につながると考えられることから、受験者数を増やしていくための取組が重要です。

●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】

		R1 年度 採用分	R2 年度 採用分	R3 年度 採用分	R4 年度 採用分	R5 年度 採用分
受 験 者	総 数	62 人	101 人	102 人	85 人	115 人
	女性受験者数	30 人	41 人	41 人	42 人	43 人
	女 性 の 割 合	48.4%	40.6%	40.2%	49.4%	37.4%
採 用 者	総 数	7 人	13 人	7 人	9 人	15 人
	女性採用者数	5 人	2 人	3 人	5 人	5 人
	女 性 の 割 合	71.4%	15.4%	42.9%	55.6%	33.3%

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 43.2%であるのに対し、採用者の女性割合は平均 43.7%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 35%以上(「第五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る状況です。

●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。
- ◇若手職員のインタビュー動画や、職場の働きやすさが伝わる記事等の作成により、紫波町役場で働くことの魅力を PR し、受験者の拡大に努めます。
- ◇町の広報紙やホームページをはじめ、SNS や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。
- ◇専門的な職種の職員採用にあたっては、専門分野ごとの採用サイトでの情報発信を行い、受験者の拡大に努めます。
- ◇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、男女平等な採用機会の確保を図ります。

●目標(令和7年度までに)

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 女性職員が能力を発揮できる職場づくり

〈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 2-4・5〉

女性職員が職場で活躍できる土台は、男性の家庭生活への参画、キャリア支援、ワーク・ライフ・バランスなどであり、働きやすい環境整備に向けたさまざまな取組の結果、女性管理職などの割合が高まっていくものであると考えられます。

職員が子育て等をしながら仕事を続け、キャリアアップしていくためには、出産・子育て期以前にやりがいを感じられる職務経験を積むことや、育児休業からの円滑な復帰、復帰後の働き方などについて具体的なキャリアイメージを持っていることなどが重要です。

女性職員がそれぞれ持てる個性と能力を十分に発揮できるよう各種取組を進めるとともに、面談や研修等を通じてフォローアップを行い、ロールモデルとなる人材の育成に努めます。

●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】

	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度
男 性	24 人	29 人	29 人	29 人	34 人
女 性	6 人	5 人	5 人	4 人	4 人
女性割合	20. 0%	14. 7%	14. 7%	12. 1%	10. 5%

表 9 【役職に占める女性職員の割合】

		R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度
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	19 人	24 人	24 人	24 人	28 人
	女 性	6 人	5 人	5 人	4 人	4 人
	女性割合	24. 0%	17. 2%	17. 2%	14. 3%	12. 5%
副 課 長 級	男 性	24 人	22 人	21 人	20 人	15 人
	女 性	14 人	10 人	10 人	9 人	12 人
	女性割合	36. 8%	31. 3%	32. 3%	31. 0%	44. 4%
係 長 級	男 性	17 人	13 人	18 人	22 人	23 人
	女 性	14 人	13 人	14 人	14 人	12 人
	女性割合	45. 2%	50%	43. 8%	38. 9%	34. 3%
係長級以上の女性割合		34. 3%	30. 4%	29. 9%	27. 6%	28. 0%

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 14. 4%、副課長級(課長補佐相当職) 35. 2%、係長級(係長相当職)が 42. 4%となっています。

地方公務員(市町村職員)における令和 5 年度の女性登用状況は、課長級以上 17. 6%、副課長級 30. 5%、係長級 35. 9% (「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、本町は副課長級と係長級において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、特にも、女性職員が継続してキャリアアップを目指すことができる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や面談により、職員の意欲や能力を把握し、性別に関わらない公正な評価・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 11 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）
係長級以上 35%
- ②一人当たり年間研修受講回数 1回以上/年（毎年度）
- ③女性職員に対するキャリア面談実施回数 2人以上/年（毎年度）
- （※キャリア面談とは、人事異動希望時や育児休業からの復職時に、希望した職員が行う総務課との面談のこと）

トライ⑯ 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

- ◇令和2年度に策定した「ハラスメント防止に関する基本方針」を踏まえ、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。
- ◇庁内イントラ等を活用し、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。

