

# 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)—

## 実施状況報告

令和2年3月に策定した「紫波町職員のための仕事と子育て応援プラン」について、令和4年度の実施状況を報告します。

### 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

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、休暇取得申請書様式のダウンロードが可能となっています。

平成28年度には、休暇取得を希望する本人、許可を行う上司がより休暇内容の理解を深められるよう条例・規則等をわかりやすく一覧表にして周知することで、取得しやすい環境を整えております。

また、全職員に市町村職員共済組合・機構だよりを定期的に配布し、手当等の給付制度について最新情報を提供しています。

#### トライ② 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員の「子の出生時における特別休暇(2日以内)」及び「妻の産前産後期間における子の養育休暇(5日以内)」の取得状況です。

令和4年度の状況は、子の出生時における特別休暇取得率が前年と同率だったものの、妻の産前から出生日の1年後まで取得可能となった子の養育休暇の取得率が57.1%と前年と比べ増加しております。

子の出生時における特別休暇及び子の養育休暇の合計取得日数を5日以上取得した男性職員がいなかったことから、男性の育児参加を促すため、特別休暇の制度の周知を一層強化していきます。

**目標** 令和6年度 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

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

### トライ③ 育児休業等を取得しやすい職場づくり

子どもが3歳に達する日までに必要な期間、男女問わず取得することができる育児休業の取得状況です。

育児休業取得の際は、所属課等において業務分担の見直しを行い、代替要員を確保するなど、職員が安心して育児休業を取得できる職場環境づくりに努めています。

令和4年度の状況は、目標の育児休業取得率について男性は42.9%、女性は100%となっており、目標を達成しております。

令和元年度から、新たに子が出生する男性職員に対し、育児休業の制度についての個別説明を行うなど、対象職員が制度の理解を深め、不安が軽減できるよう取り組んでいます。

**目 標** 令和6年度 育児休業取得率 男性13% 女性100%

#### 育児休業取得状況

		R2 年度	R3 年度	R4 年度	
男 性	対象者数	4 人	7 人	7 人	
	取得者数	0 人	0 人	3 人 (4 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)
	取得率	0%	0%	42.9%	
	平均日数	-	-	34 日	

※括弧書きは、前年度の対象者が翌年度に取得した人数を含むもの

		R2年度	R3年度	R4年度	
女性	対象者数	4人	2人	4人	
	取得者数	4人	2人	4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	2人	4人	4人
	取得率	100%	100%	100%	
平均日数	285日	462日	319日		

※対象者:各年度内に新たに取得可能となった職員

※平均日数:取得時の申請日数による

#### トライ④ 育児休業を取得した職員の復帰サポート体制

育児休業中に、外部セミナーまたはインターネットによる e-ラーニングの受講状況です。育児休業中の職員には、円滑に職場復帰ができるよう、職場内の最新情報を提供しているほか、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います。

令和4年度は、女性の育児休業取得者の研修受講率は50.0%で目標を達成しましたが、男性の育児休業取得者については平均取得日数が34日と短期間であることから、研修受講者がおりませんでした。今後も円滑に職場復帰ができるよう取組みを継続します。

#### 目標 令和6年度 育児休業中の研修受講率 50%

##### 育児休業中の研修受講状況

		R2年度	R3年度	R4年度
男性	休業者数	0人	0人	4人
	受講者数	-人	-人	0人
	受講率	-%	-%	0%
女性	休業者数	7人	6人	6人
	受講者数	3人	5人	3人
	受講率	42.8%	83.3%	50.0%

※対象者:各年度内に育児休業期間があった職員

#### トライ⑤ 時間外勤務の縮減

職員1人当たりの年間時間外勤務の状況です。

恒常的な超過勤務は心身への影響を及ぼすおそれがあることから、メンタルヘルスチ

エックや産業医による面接指導を行い、職員の心身の健康保持増進に努めています。

また、平成 28 年度から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、課等ごとに時間外勤務時間数をまとめたデータを毎月庁内 LAN で周知しております。

令和 4 年度の状況は、災害や選挙等を除いた通常業務における平均時間外勤務時間は 100.7 時間で前年度比 5.2% の減となっており、目標を達成しております。

引き続き、職員 1 人 1 人が時間外勤務縮減に向けて計画的に業務に取り組めるよう意識付けを行っていきます。

**目 標** 令和 6 年度 1 人当たりの年間平均時間外勤務時間数  
対前年度比 5% 以上減

**職員 1 人当たりの時間外勤務の状況（対象期間：4 月～翌年 3 月）**

	R2 年度	R3 年度	R4 年度
災害・選挙等を除く 時間外勤務時間／年	111.0 h	106.2h	100.7h
（対前年度比）	15.0%増	4.3%減	5.2%減
平均時間数／月	9.3h	8.9h	8.4h
〈参考〉災害・選挙等を 含む平均時間数 / 年	117.9h	199.7h	135.5h

**トライ⑥ 一斉定時退庁日制度の実施推進**

一斉定時退庁日（毎週水曜日）を設定し、毎月第 1 水曜日の庁内放送による呼びかけや庁内 LAN による注意喚起を行うことにより、定時退庁を促進しています。

平成 27 年度、従来「ノー残業デー」としていた一斉定時退庁日の名称を、職員公募により「リフレッシュデー」と改めました。これにより職員が定時退庁に対し目を向け、ワーク・ライフ・バランスについて一考する機会となりました。

現在は午後 6 時 30 分を目安に自主的な退庁を促しており、段階的に全職員の定時退庁を目指しています。

**トライ⑦ 年次休暇取得の促進**

職員 1 人当たりの年次休暇の年間取得状況です。

令和 4 年の状況は、年次休暇平均取得日数 10.2 日と前年の 9.8 日を上回り、目標を達成しております。

前年値を上回った要因として、コロナ禍での新様式の働き方が浸透し、計画的な年次休暇の取得に寄与したことや、「年休＋2 チャレンジ（当初の予定より少なくとも 2 日は多く年次休暇を取得することを目的とした全庁的な取組み）」を行ったことによるものと思われま

**目 標** 令和6年度 年次休暇平均取得日数 10日/年

**職員1人当たりの年次休暇取得状況（対象期間：1月～12月）**

	R2年	R3年	R4年
平均取得日数	9.4日	9.8日	10.2日
平均消化率	24.2%	25.8%	26.6%

※消化率：取得時間数／付与時間数

**トライ⑧ 子どもの看護のための特別休暇の取得促進**

病気やけがをした子どもを看護するための特別休暇(年間1人5日、2人以上10日以内)の取得状況です。庁内LANや対象者への個別通知によって、制度の周知及び取得促進を図っています。

令和4年度の状況は、男性12人、女性8人が取得しており、前年と同数となっています。目標の休暇の認知度100%に対しては、令和2年度実施の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、今後も継続して周知を行っていきます。

**目 標** 令和6年度 子の看護のための特別休暇制度の認知度100%

**子の看護のための特別休暇取得状況**

	R2年度	R3年度	R4年度
男性	13人	12人	12人
女性	7人	8人	8人

**トライ⑨ 非常勤職員への取組**

庁内LANを通じて、非常勤職員等に対する休暇・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います。

令和4年度の状況は、妊娠・出産・育児と仕事の両立を図るため、非常勤職員の特別休暇に関わる制度である「紫波町会計年度任用職員の勤務時間、休暇等に関する規則」が改正され、介護休暇、介護時間、不妊治療、配偶者出産、子の養育に関する休暇が取得しやすくなるよう取得要件を緩和したことから、その規程の周知を行いました。

**目 標** 令和6年度 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%

### 非常勤職員等の育児休業取得状況

		R2年度	R3年度	R4年度	
男性	対象者数	0人	0人	0人	
	取得者数	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%	
	平均日数	-	-	-	
女性	対象者数	0人	0人	1人	
	取得者数	0人	0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	0人	0人	1人
	取得率	0%	0%	100%	
	平均日数	-	-	137日	

※対象者:各年度内に新たに取得可能となった職員

※平均日数:取得時の申請日数による

## 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

全職員に定期的に交通規則の遵守に関する文書を通し、職員の交通事故及び交通違反防止の意識啓発に努めています。

また、救命講習会や安全運転管理者講習会の受講機会を設け、安全・安心な環境づくりに努めています。

### トライ⑪ 子育てバリアフリーの推進

子ども連れの来庁者に配慮したスペースとして、1階におむつ交換台付き授乳室、各階に男女問わずおむつ交換が可能なベビー専用チェア及びおむつ交換台付き身体障害者用トイレ、昇降移動が困難な妊婦及びベビーカーで来庁の方がスムーズに移動可能なエレベータが設置されているほか、各階の執務スペースと廊下の間には扉を設置せず、ほぼ段差のないフラットな造りとなっています。

また、各階至るところに座って休憩できる椅子を設置したほか、庁舎等の駐車場には専用マークを設置し、妊婦優先スペースの確保に努めています。

さらに、移転に伴い、庁舎敷地内の全面禁煙を実施しています。

職員向けには、女性更衣室に休憩室を設けており、体調を崩しやすい妊娠中でも安心して働くことができるようになっているほか、定期的な職場巡回安全点検で安全安心な職場環境の維持・形成を行っています。

#### **トライ⑫ 子ども・子育てに関する地域貢献活動**

職員が専門的な知識や特技を生かし、スポーツ競技の審判や文化活動の指導者として地域社会に貢献する活動を支援しています。この活動が正規の勤務時間中に及ぶ場合は、職場の理解を得たうえで職務専念義務免除を許可する体制を整えています。

#### **トライ⑬ 子どもとふれあう機会の充実**

庁内LANでの情報提供や、全職員に市町村職員共済・機構だよりを定期的に配布することで、市町村職員共済組合及び健康福利機構が企画する夏休み・冬休み親子プランや家族での保養所の利用を促しています。

また、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ています。

### **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**

正職員採用試験（一次）における、受験者及び採用者に占める女性の割合状況です。令和4年度の状況は、採用者の女性割合が55.6%で目標を達成しております。

この目標については、女性割合だけが高すぎても本来の趣旨に反してしまうので、男女双方から魅力ある職業であると認識してもらい、受験者全体の人数を伸ばせるよう継続して広報に努めます。

#### **目標 令和6年度**

**職員採用試験（一次）受験者に占める女性の割合 50%（毎年度）**

### 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

		R2年度 採用分	R3年度 採用分	R4年度 採用分
受 験 者	総 数	101人	102人	85人
	女性受験者数	41人	41人	42人
	女性の割合	40.6%	40.2%	49.4%
採 用 者	総 数	13人	7人	9人
	女性採用者数	2人	3人	5人
	女性の割合	15.4%	42.9%	55.6%

また、高校生・大学生等を対象としたインターンシップを受け入れることで、次代を担う若年者の能力開発や適職選択の機会を提供し、公務に興味を持つ若者を増やすことで将来の受験者拡大につなげています。

### インターンシップ受入状況

	R2年度	R3年度	R4年度
受入人数	1人	7人	13人

### トライ⑮ 女性職員の登用・キャリア形成推進

育児休業等からの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てるよう、役職に占める女性職員の割合状況です。

令和4年度の状況は、課長相当職以上の女性割合は12.1%と目標を達成することができませんでした。

係長級以上の女性割合は27.6%と前年から2.3ポイント下がりましたが、係長級に占める女性の割合が38.9%と高い水準にあることから、今後は女性職員の割合が多くなっていくことが見込まれます。

**目 標** 令和6年度 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%

### 課長級以上にある職員に占める女性職員の割合

	R2年度	R3年度	R4年度
男 性	29人	29人	29人
女 性	5人	5人	4人
女性割合	14.7%	14.7%	12.1%



### 役職に占める女性職員の割合

		R2 年度	R3 年度	R4 年度
部長級	男性	5人	5人	5人
	女性	0人	0人	0人
	女性割合	0%	0%	0%
課長級	男性	24人	24人	24人
	女性	5人	5人	4人
	女性割合	17.2%	17.2%	14.3%
副課長級	男性	22人	21人	20人
	女性	10人	10人	9人
	女性割合	31.3%	32.3%	31.0%
係長級	男性	13人	18人	22人
	女性	13人	14人	14人
	女性割合	50%	43.8%	38.9%
係長級以上の女性割合		30.4%	29.9%	27.6%

※表中令和2年度においては、「副課長級」「係長級」をそれぞれ「室長級」「主査級」と読み替えるものとする。

また、庁内LANを通じて、キャリア形成、ワーク・ライフ・バランス推進関連の参考文献を読めるようになっているほか、キャリア形成支援として女性職員向け研修への参加を促しています。

令和4年度の状況は、1人当たりの年間研修受講回数は2.69回と目標を達成しております。キャリア研修の受講者数は1人と目標を達成できませんでした。

リモート研修など新たな方式での研修を検討し、引き続き職員への定期的な情報提供を継続します。

**目標** 令和6年度 一人当たり年間研修受講回数 1回以上(毎年度)  
女性職員向けキャリア形成研修の受講者数 2人以上/年

### 研修受講状況

	R2 年度	R3 年度	R4 年度
1人当たり年間研修受講回数 /年	2.2回	0.51回	2.69回
女性職員向けキャリア形成研修の受講者数 /年	0人	0人	1人