

広陵町次世代育成支援・女性活躍推進特定事業主行動計画

令和3年 4月 1日
広 陵 町 長
広 陵 町 議 会 議 長
広 陵 町 教 育 委 員 会

広陵町次世代育成支援・女性活躍推進特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成支援法」という。）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（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）第15条に基づき、広陵町長、広陵町議会議長及び広陵町教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

1. はじめに（これまでの経緯）

我が国における急速な少子化の流れを踏まえ、次世代の子どもたちが健やかに生まれ、育成されていく環境（次世代育成支援対策）を社会全体として整える取組みが求められる中、平成15年に「次世代育成支援対策推進法」（平成27年3月31日までの時限立法）が制定され、この法律に基づき広陵町は職員の仕事と子育ての両立を支援するため、特定事業主行動計画を平成22年に作成し、計画的な対策を行ってきた。仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備を進めてきたが、引き続き子どもが健やかに生まれ、育成される環境を充実させる必要から、次世代育成支援対策推進法の10年間（令和7年3月31日まで）の延長が決まったものである。

また、平成27年8月28日、「女性活躍推進法」成立・施行に伴い、本町においても平成28年に同法に基づく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た。法は、令和8年3月31日までの時限立法となっている。

今後「仕事と子育ての両立」、「女性の活躍」等を推進していくためには、職員が安心して育児に取り組み、すべての職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が図られ、また、子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感できる職場環境をつくる必要がある。

そこで、本町は、次世代育成支援法と女性活躍推進法には密接な関連性があるものと捉え、平成29年4月にこれらを一体化して特定事業主行動計画を策定し、4年間実行してきた。

これまでの計画の検証から、次世代育成支援の項目については、ほぼ目標を達成しているものの、年次有給休暇の取得や離職率の削減、時間外勤務の縮減において、目標未達な状況もあった。このため、この特定事業主行動計画では、新たな目標を設定し取り組んでいくこととする。

2. 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。

3. 職員のワーク・ライフ・バランスの推進に向けた体制整備等

本町では、組織全体で職員が仕事と子育てを両立できるように推進するため、及び継続的に女性職員の活躍を推進するため、「広陵町男女共同活躍推進委員会」を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うものとする。

4. 職員のワーク・ライフ・バランスの推進に向けた数値目標

次世代育成支援法第19条及び女性活躍推進法第15条第3項に基づき、職員の生活及び職業における状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、職員のワーク・ライフ・バランスにおける状況を把握し、最も優先すべき課題に対応するものから順に掲げている。

- ① 令和7年度末までに、男性職員の育児休業（1ヶ月以上）取得率を、令和2年度末の実績（20%）から30%以上にする。（当該年度取得可能となった男性職員に限る）
- ② 令和7年度末までに、常勤職員の時間外勤務時間の月平均を、令和2年度末の実績（1人あたり4.21時間）から1人あたり月4.0時間以下とする。
- ③ 令和7年度末までに、1人あたりの年次有給休暇の取得を、令和2年度の実績（8.975日）から12日以上とする。
- ④ 令和7年度末までに、柔軟な働き方（テレワーク等）をとっている職員の割合を、令和2年度末の実績（8%）から20%以上にする。
- ⑤ 令和7年度末までに、育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援を行うことを目的として、職場復帰後3年以内の職員の離職率を、令和2年度末の実績

(0%) を維持する。

- ⑥ 令和7年度末までに、課長相当職以上の女性職員の割合を、令和2年10月時点の実績(31.43%)から35%以上にする。
- ⑦ 令和7年度末までに、子育てや介護を理由に退職する職員の離職率を、令和2年度の実績(1.85%)から0%にする。

5. 職員のワーク・ライフ・バランスの推進に向けた目標を達成するための取組

4. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、町長部局、町議会事務局、町教育委員会において、職員のワーク・ライフ・バランスにおける状況を把握し、最も優先すべき課題に対応するものから順に掲げている。

- ① 育児と仕事の両立に向け、休暇取得率向上を目的とした課内環境改善会議を定期的に行うことで、職員の業務分担の見直しや進捗状況の把握を行う。
- ② 育児中・介護中の職員が所属する課において、フォロー人員を補充するなど柔軟な人事配置に努める。
- ③ 男性の育児休業や配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得の促進に向け、管理職員を対象とした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施する。
- ④ 仕事の共有化・効率化・生産性の向上を図るため、各職場で実践できるアイデア等をマニュアルに反映、作成する。
- ⑤ 育児中の職員(3歳児未満の子どもがいる職員)について、残業時間等の規定を定める。(月10時間以上の残業をしない。午後4時以降の会議は出席しない等)
- ⑥ 育休後や病休後の職員に対し、柔軟な働き方であるテレワーク等を積極的に促進する。職場外で執務可能な業務を洗い出し、分担の見直しを行う。
- ⑦ 女性職員を対象とした外部研修(自治大学校、市町村アカデミー等)に積極的に派遣する。

(以上)