西原町における特定事業主行動計画

（計画期間：令和３年度～令和７年度）

令和４年２月

西原町

西原町における特定事業主行動計画

令和４年２月１日

西原町長
西原町教育委員会
西原町議会議長
西原町選挙管理委員会
西原町代表監査委員
西原町農業委員会

西原町における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）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）第 15 条に基づき、仕事と子育ての両立支援に関する取組と女性が活躍できる職場環境づくりとを一体的に取り組むために、西原町長、西原町教育委員会、西原町議会議長、西原町選挙管理委員会、西原町代表監査委員、西原町農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

１．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年間とします。

２．計画の推進に向けた体制整備等

本町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、西原町特定事業主行動計画策定・推進会議を設置し、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います。

３．計画の数値目標

この行動計画の実施に当たっては、西原町長部局、西原町教育委員会、西原町議会事務局、西原町選挙管理委員会事務局、西原町監査委員事務局、西原町農業委員会事務局において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況及び全体の状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。

当該課題分析の結果、次のとおり目標を設定します。

（１）女性職員の登用における数値目標

令和７年度までに管理的地位にある職員に占める女性割合を、令和２年度の各部局全体を合計した実績（9.0%）より引き上げ、22%以上にします。また、係長相当職の女性職員の割合を、令和２年度の実績（33.8%）より引き上げ、40%以上を目指します。

（２）男性職員の育児休業等取得率における休暇取得数値目標

令和７年度までに各部局合計における育児休業を取得する男性職員の割合を、令和２年度の実績（20%）から30%を目指します。また、令和７年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産看護休暇、配偶者出産時育児休暇、育児時間休暇のいずれかの取得割合は、令和２年度において100%を達成していることから、引き続き100%を目指します。

（３）長時間労働関係における数値目標

令和７年度までに各部局合計における年次有給休暇の平均取得日数を、令和２年度の実績（13.9日以上）より14日以上を目指します。また、取得率が低い職員に対しては年間５日以上の年次有給休暇取得を勧奨します。

４．目標を達成するための取組

３．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します。

（１）女性職員の育成及び登用における取組

①　女性職員を政策研修や県外研修（自治大学校、市町村アカデミー等）等へ計画的に派遣し、女性職員の育成に努めます。

（２）　仕事と子育ての両立における取組

①　組織として、イクメン・イクボス宣言など男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げます。

②　仕事と子育ての両立支援制度に関する情報をまとめ、庁内ネットワークにて周知及びファイル管理し、常に閲覧できる状態にします。

③　男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施し、職場において育児における休暇取得をしやすい雰囲気をつくります。

④　父親が子どもの出生時に取得できる休暇の制度についての周知を図り、男性職員が育児に関する休暇を当然に取得する雰囲気をつくります。

⑤　所属長は、職員が安心して育児休業できるよう会計年度任用職員等の確保などサポートのための職場体制を整えます。また、育児休業する職員の担当業務を見直す

など、応援体制の構築に努めます。

（３）長時間労働の是正における取組

① 毎週水曜日の一斉退庁日を徹底し、庁内放送で退庁を促すとともに、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨します。ひきつづき、19 時に退庁を促す放送、20 時に退庁を促す放送及び消灯を行います。

② 年次有給休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図ります。

③ 管理職員は、部下の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得を勧奨します。

④ 国民の休日や夏季休暇と併せて、連続した年次有給休暇の取得促進を図ります。

⑤ 部内会議等の場において、管理職員に対し定期的に休暇の取得促進を喚起し、職場意識の改革を行います。

⑥ 職員各自は、担当事務を簡素化・合理化できないか常に考え、効率的に事務を遂行することに努めます。

⑦ 人事評価制度において、長時間労働自体を努力の証として評価せず、時間当たりの生産性を重視した評価を行います。

⑧ ワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくりを重視することを、組織として目標に掲げます。

（４）妊娠中及び出産後の職員に対する取組

① 管理職員は、妊娠中の職員の健康や安全に十分配慮し、深夜・時間外勤務の制限及び業務軽減、産前・産後の就業制限などの制限の規定を守り、通勤緩和休暇、妊娠障害休暇、妊娠中健康診査休暇などの取得を促し、必要に応じて業務分担の見直しを行います。

② 管理職員は、妊娠中及び出産後の職員に対して、本人の希望に応じ、原則として時間外勤務命令を行わないこととします。