

## 奥多摩町特定事業主行動計画

### 第1章 策定にあたって

#### 1 策定の趣旨

我が国では、急速な少子化の進行等を踏まえ、次代を担う子どもたちの健全な育成を集中的・計画的に支援するため、平成15年7月に「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、各地方公共団体には「地域行動計画」の策定が、一定の企業には「一般事業主行動計画」の策定が、事業主としての国や地方公共団体には「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられ、次代の社会を担う子供が健やかに成長するための環境整備に幅広く取り組んでいくこととされ、平成17年11月1日から平成22年3月31日までを第1期とし、平成22年4月1日から平成27年3月31日までを第2期とし、その後、本計画を1年間延長し、平成28年4月1日から平成33年3月31日までを第3期とする行動計画を策定し、職員が子育てしやすい職場づくりを進めてきました。

平成27年8月、女性がその個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍することを通じて、豊かで活力ある社会の実現を目指す「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）が制定され、同法第15条に基づき、地方公共団体では、行動計画を定め、女性の活躍に資する取組を積極的に進めることとされました。

また、「少子化社会対策大綱」（令和2年5月29日閣議決定）において、「不妊治療について職場での理解を深めるとともに、仕事と不妊治療の両立に資する制度等の導入に取り組む事業主を支援し、仕事と不妊治療が両立できる職場環境整備を推進する。」とされていること等を踏まえ、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針の一部を改正する告示（令和3年内閣府、国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第1号）が公示され、令和3年4月1日より適用されることとなりました。

令和2年4月1日現在、奥多摩町の女性職員数は、正規職員で40人であり、職員構成比では31%を超えています。しかしながら、女性職員は、男性職員と比べ、全体として新規採用者数が少ないことに加え、出産・育児等に伴うキャリアの中断や時間的制約が生じていること等もあり、一般行政職の係長級以上の職に占める割合が10%程度となっており、職務経験や自身の考えを政策・施策に反映する機会が必ずしも多いとは言えません。今後、さらに複雑・多様化する町民ニーズに柔軟かつ的確に対応するためには、性別を問わず、全ての職員が必要な経験を積み重ねながら、自身の能力を高めることにより、様々な視点から知恵を出し合い、政策形成に参画することが必要となります。このことから、

職員を雇用する事業主として、全職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を基本としつつ、子育て支援に焦点を当てたこれまでの計画に、新たに女性の活躍を推進する取組を加えるなどの改訂を行い、様々な取組を一体的に推進することで、当町で働く女性が自分らしく活躍できる環境を整備し、ひいては組織全体の活性化を目指すものとします。

## 2 計画期間

令和3年4月1日から令和7年3月31日までとする。  
制度内容等を見直しながら、効果的な取り組みを行うこととする。

## 第2章 奥多摩町における現状

### 1 現状

#### (1) 職員に占める女性職員の割合

各年度4月1日

本町職員を男女構成比で見ると、一般行政職については女性職員の占める割合が23%程度となっている。

職 種	平成30年度	平成31・令和元年度	令和2年度
一般行政職	22.9%	23.3%	23.3%
医 療 職	65.2%	64.0%	64.0%

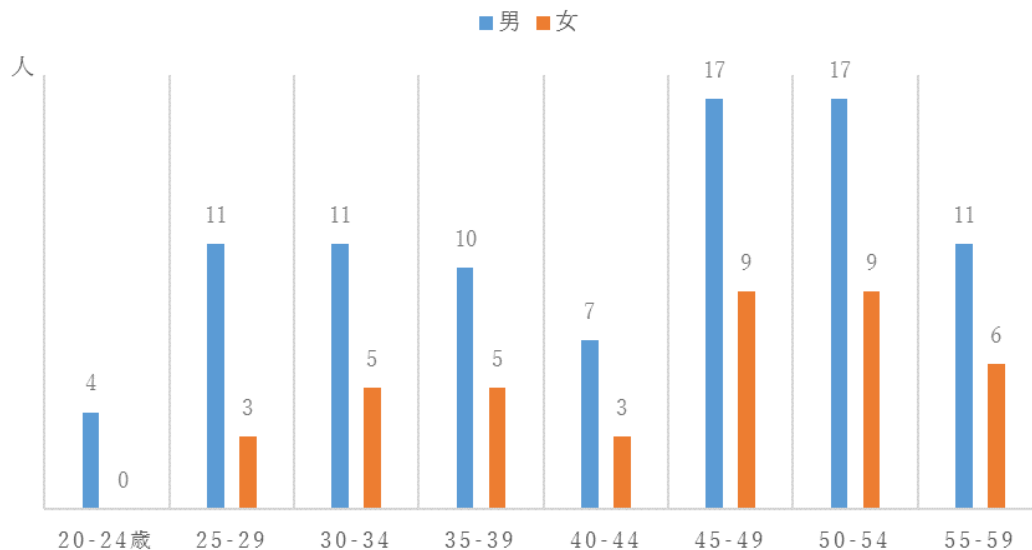
#### (2) 役職別の職員数

令和2年4月1日

役 職	男	女	計
課 長	11人	1人 (8.3%)	12人
主 幹	2人	0人 (0%)	2人
課長補佐	9人	0人 (0%)	9人
係 長	21人	5人 (19.2%)	26人
主 任	17人	11人 (39.3%)	28人
主事・技師等	28人	23人 (45.1%)	51人
合 計	88人	40人 (31.3%)	128人

### (3) 年齢別の女性職員の割合

令和2年4月1日



### (4) 育児休業の取得状況

性別	平成30年度	平成31・令和元年度	令和2年度
男	0人	0人	0人
女	0人	0人	1人

## 第3章 女性職員の活躍推進のための具体的な取組指針

仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくりを目指すため、次の事項について具体的な取り組みを推進することとする。

なお、新たな休暇制度、勤務体制、雇用形態など、勤務条件に関する法制度の改正があった場合には、任命権者は次世代育成支援の観点からも十分に検討を行い、この計画の目標に資する事項については、積極的に導入を図っていくものとする。

### 1 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

不妊の原因は、女性だけにあるわけではなく、WHO（世界保健機関）によれば、約半数は男性に原因があるとされているほか、検査をしても原因がわからないこともある。不妊治療は、妊娠を目指して薬による治療や手術が行われるが、検査や投薬、ストレスなどにより身体に大きな負担がかかる場合があり、その治療期間は長期に及ぶ場合もある。

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知などにより、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図る。

### (1) 不妊治療を行う職員に対する職務上の配慮

管理職は、妊娠を望む職員が不妊治療を行うにあたり、不妊の原因によっては性別にかかわらず治療の必要があることを認識し、仕事を行いながら不妊治療ができるよう、不妊治療を行うための休暇の取得などについて配慮するものとする。

### (2) 不妊治療を行う職員に対するプライバシーへの配慮

管理職は、妊娠を望む職員が不妊治療を行う際に、不妊治療を行うことを周囲に知られたくない場合など、本人の意に反して知れ渡ってしまうことがないように、プライバシーの保護に十分配慮するものとする。

## 2 妊娠中及び子育て中の職員に対する配慮

母性保護及び母性健康管理を適切、かつ、有効に実施する観点から妊娠中及び出産後の女性職員に認められている特別休暇の諸制度、また、仕事と子育ての両立を支援するために男女を問わず認められている特別休暇等の諸制度の活用を図るためには、職場の理解と協力が必要不可欠であることから、次世代育成支援は職場全体で取り組む課題であるという職員意識の向上を図らなければならない。

このことから、女性職員のみならず、男性職員も積極的に子育てに参加できるよう、次に掲げる職場環境の整備に取り組むものとする。

### (1) 妊娠中及び子育て中の職員に対する職務上の配慮

管理職は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて事務分担の見直しを行うものとする。また、妊娠中及び出産後1年を経過しない職員からの申し出があった場合には、深夜勤務及び時間外勤務を命じないこととし、小学校就学の始期に達するまでの子どもを養育している職員に対する深夜勤務及び時間外勤務の制限に配慮するものとする。

### (2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

任命権者は、父親となる職員が子どもを持つことの喜びを実感するとともに出産前後の配偶者の支援に対する「配偶者の出産支援休暇」及び「男性職員の育児参加のための休暇」を周知し、管理職は、対象職員に対して当該休暇取得の促進に努める。

### (3) 子の看護休暇の取得促進

任命権者は、9歳に達する日以後の最初の3月31日までの子どもの負傷、疾病による治療、療養中の看護及び通院等の世話に対する「子の看護休暇」を周知し、管理職は、対象職員に対し休暇の取得促進に努める。

## 2 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備等について

育児休業や部分休業は平成13年の法律改正により、平成14年度から子どもの3歳の誕生日の前日まで、男女に限らず取得できることとなっている。取得実績では、男性職員の実績がないのが現状だが、子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立った取り組みとして、育児休業等を希望する職員に対し、既存制度の周知徹底による職員意識の向上と、取得しやすい職場環境の整備に努める。

### (1) 育児休業及び部分休業制度等の周知

任命権者は、育児休業及び部分休業に関して積極的に情報提供することで、職員に育児休業等の取得手続きや取得中の経済的な支援等について周知徹底を図る。

### (2) 育児休業及び部分休業を取得しやすい職場環境の整備

任命権者は、育児休業及び部分休業を取得しやすい環境を整備するため、積極的な情報提供等により育児休業等の制度の趣旨を周知徹底し、職場の意識改革を行う。

管理職は、所属職員（特に男性職員）から、いつ育児休業等取得の申し出があった場合でも業務に支障が生じることがないように、日頃から日常業務配分の適正管理に努める。

### (3) 男性職員の育児休業等の取得促進

任命権者は、上記の取り組みに加え、特に配偶者が妊娠した旨の申し出があった男性職員に対しては、当該職員に対し、人事担当課において育児休業等の制度・手続きについて説明を行うなど、積極的に男性職員の育児休業等の取得促進を図る。

### (4) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

任命権者、管理職及び人事担当は、育児休業中の職員に対して、休業期間中の必要な資料の送付等を行い、当該職員の円滑な職場復帰に努める。

### (5) 育児休業に伴う会計年度任用職員制度等の活用

所属職員の妊娠又は配偶者の妊娠により育児休業を取得する旨の申し出があった場合、その育児休業を取得できる職場環境の整備を図るため、所属内の人員配置、事務分担の見直しを検討するとともに、必要に応じて会計年度任用職員制度等の活用を図り、適切な要員の確保を図る。

## 4 時間外勤務の縮減について

職場における恒常的な時間外勤務は、子育てをする職員にとって大切な子どもに触れ

合う時間を奪うだけでなく、時間外勤務による過重労働は、職員の健康状態に対しても重大な影響を及ぼすものである。時間外勤務を縮減するためには、時間外勤務は公務のため臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという職員意識の向上や、事務の簡素合理化による職場環境の整備を図る必要がある。

#### (1) 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

任命権者は、時間外勤務縮減の取り組みの重要性に関する意識啓発を図り、時間外勤務の多い職場については、事務改善に向けた助言を行う。

管理職は、時間外勤務の事前命令、事後確認を徹底するとともに、所属職員の時間外勤務の状況を常に把握するものとする。

#### (2) 事務の簡素合理化

管理職は、事務の簡素合理化の推進により効率的な事務遂行を図り、時間外勤務の縮減に努める。

#### (3) 職員の健康管理の強化

任命権者は、令和2年度から導入した超過勤務命令の上限の制度に基づき、過重労働が職員の健康状態に及ぼす影響に配慮し、時間外勤務が多い職員に対しては、所属の課長による面談の実施や、必要に応じて過去の健康診断結果等の情報を提供したうえで産業医による保健指導を実施する。

### 5 年次有給休暇等の取得の促進について

年次有給休暇の取得促進は、子育て中の職員に、大切な子どもと触れ合う時間の確保となるだけでなく、職員の健康管理、職務に対する能率向上に寄与するものであるが、平成26年中の本町職員の年次有給休暇の取得日数は、平均8.4日であり、年次総付与日数である20日の約40%にとどまっている。

年次有給休暇の取得を促進するためには、休暇取得に対する職員の意識向上を図るとともに、休暇の取得を容易にする職場環境の整備が必要となる。

#### (1) 年次有給休暇の計画的取得の促進

管理職は、所属職員が気兼ねなく年次有給休暇を取得できるよう、適切な業務体制を整備するとともに、所属職員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指導する。

#### (2) 家庭の事情による休暇の取得促進

任命権者は、子どもの授業参観日や家族の誕生日など、その家庭の記念日等における

特別休暇制度の導入を検討する。

管理職は、この件について所属職員が年次有給休暇を取得しやすい職場の環境整備に努める。

## 6 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組み

職員の仕事と子育ての両立を支援するためには、障害となっている「育児よりも仕事が大事」といった職場優先の環境や、「男は仕事、女は家庭・育児」といった固定的な役割分担意識に基づく職場における慣行等を解消する必要がある。

### (1) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識是正の意識啓発

任命権者は、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識にとらわれず男女が互いに協力して子育てを行う必要性を周知するため、この件に関する資料を配布するなど積極的に情報提供をすることにより、職員に対する意識啓発を行う。

### (2) ハラスメントの防止

任命権者は、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、妊娠・出産・育児等に関するハラスメントなど様々なハラスメントが決して許されない行為であることを職員に周知徹底し、その防止に努めるとともに、特に管理職に対しては、日頃から所属職員に注意喚起を促すよう指導する。

## 第4章 数値目標

当町における最も大きな課題と考えられる、管理・監督者となる係長級以上の女性割合を下記のように目標とします。

令和6年度までに、係長級以上の女性職員の割合を  
令和2年4月1日現在10.9%を15%以上にする