

# 野木町役場特定事業主行動計画

～ 働きやすい職場づくりを目指して ～

(令和3年度～令和7年度)

次世代育成支援対策推進法・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

令和3年4月

野 木 町 長  
野木町議会議長  
野木町選挙管理委員会  
野木町農業委員会  
野木町教育委員会

# 目次

## I 行動計画策定の概要

- |         |   |
|---------|---|
| 1 計画の目的 | 1 |
| 2 計画の期間 | 1 |
| 3 計画の対象 | 1 |

## II 野木町職員の状況

- |                         |   |
|-------------------------|---|
| 1 平成27年度～令和元(平成31)年度の実績 | 2 |
| 2 令和2年度実施アンケート結果(抜粋)    | 4 |

## III 行動計画の内容

- |                           |    |
|---------------------------|----|
| 1 年次休暇の取得促進               | 6  |
| 2 業務遂行体制の工夫               | 6  |
| 3 時間外勤務の縮減                | 7  |
| 4 業務の削減、合理化               | 7  |
| 5 出産に向けた環境整備              | 8  |
| 6 子どもの出生時における男性職員の休暇取得の促進 | 8  |
| 7 育児休業等の取得                | 9  |
| 8 育児休業等からの円滑な復帰           | 9  |
| 9 女性職員の職域拡大、キャリアデザインの形成   | 10 |
| 10 職員の意識改革                | 10 |
| 11 多様なワークスタイルの整備・活用       | 11 |

## IV おわりに

# I 行動計画策定の概要

## 1 計画の目的

野木町では、職場全体が仕事との調和、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、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である「子育て支援プラン(改訂版)」を平成27年3月に策定し、子育てしやすい職場づくりに取り組んできました。

また、平成28年3月には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である「野木町役場女性職員の活躍推進行動計画」を策定し、女性が活躍できる職場づくりを推進してきました。

今回、今まで別々だった計画を1つに合わせ、次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の双方の趣旨を踏まえた一体的な特定事業主行動計画を策定し、より良い職場環境の実現を図ります。

## 2 計画の期間

令和3年度から令和7年度までの5年間をこの計画の実施期間とし、その後計画を見直すこととします。

なお、期間の途中でも必要に応じて内容の見直しを行います。

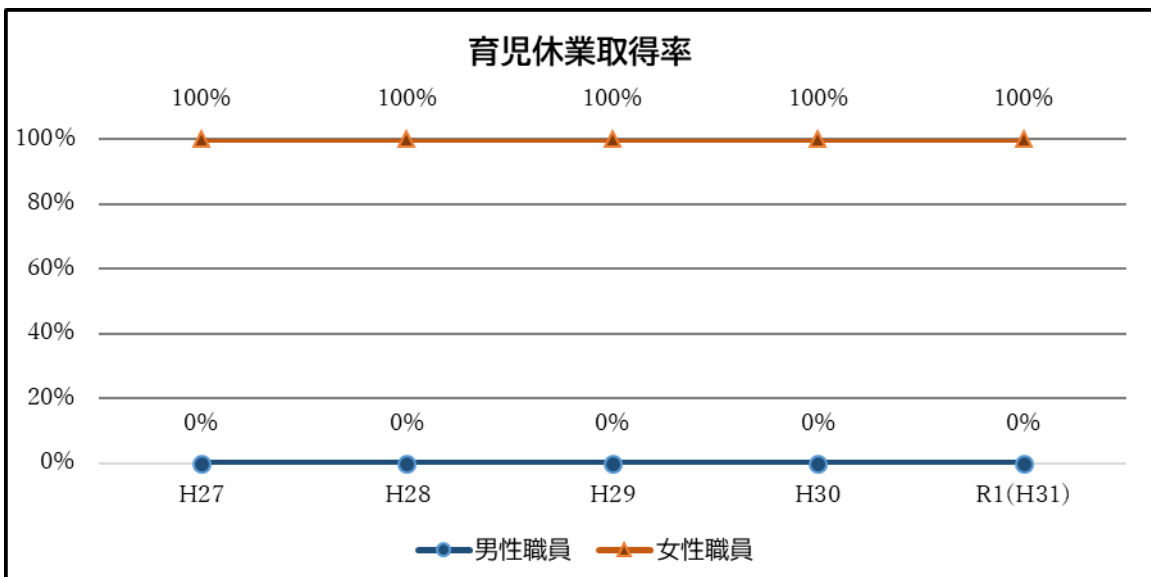
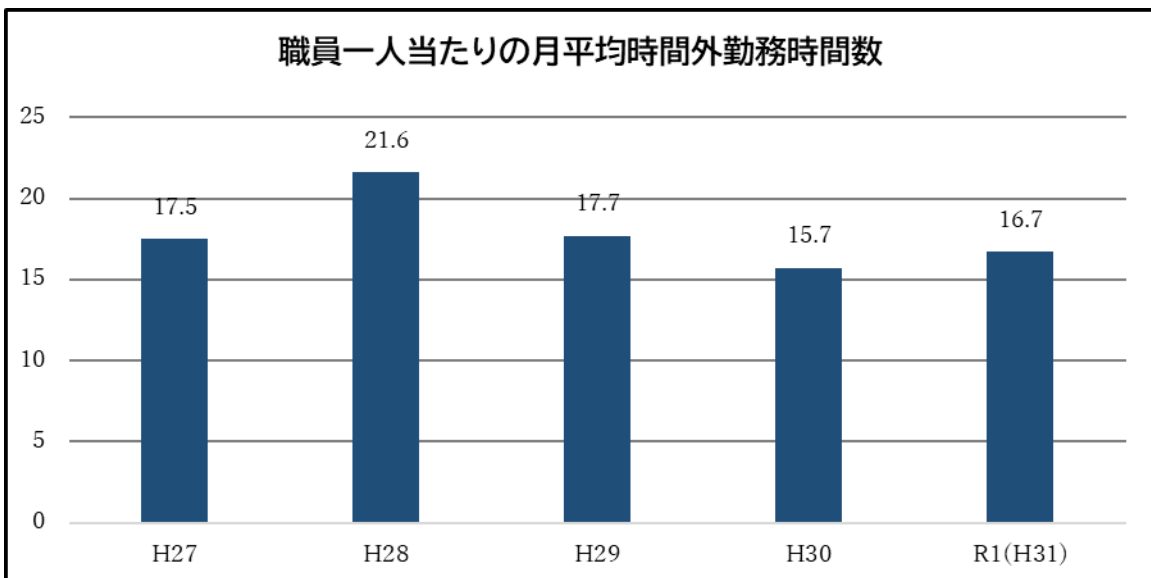
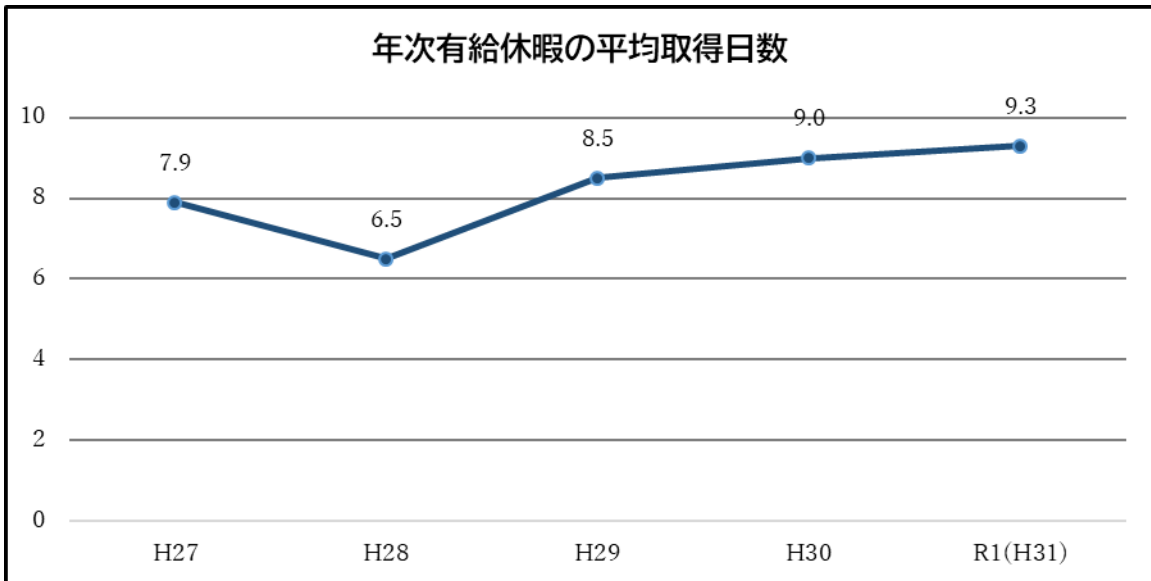
## 3 計画の対象

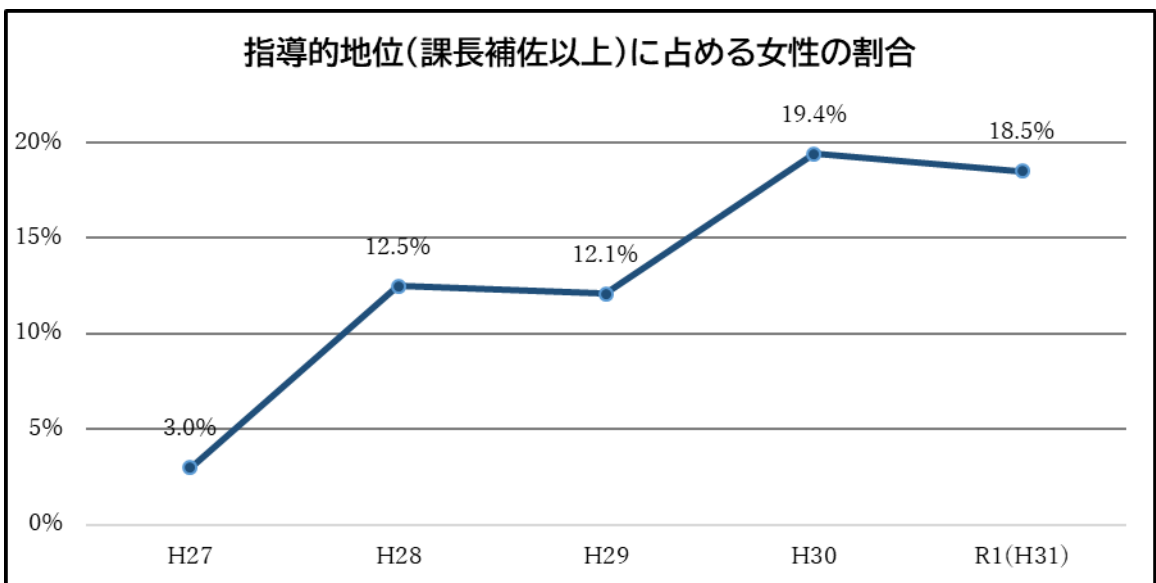
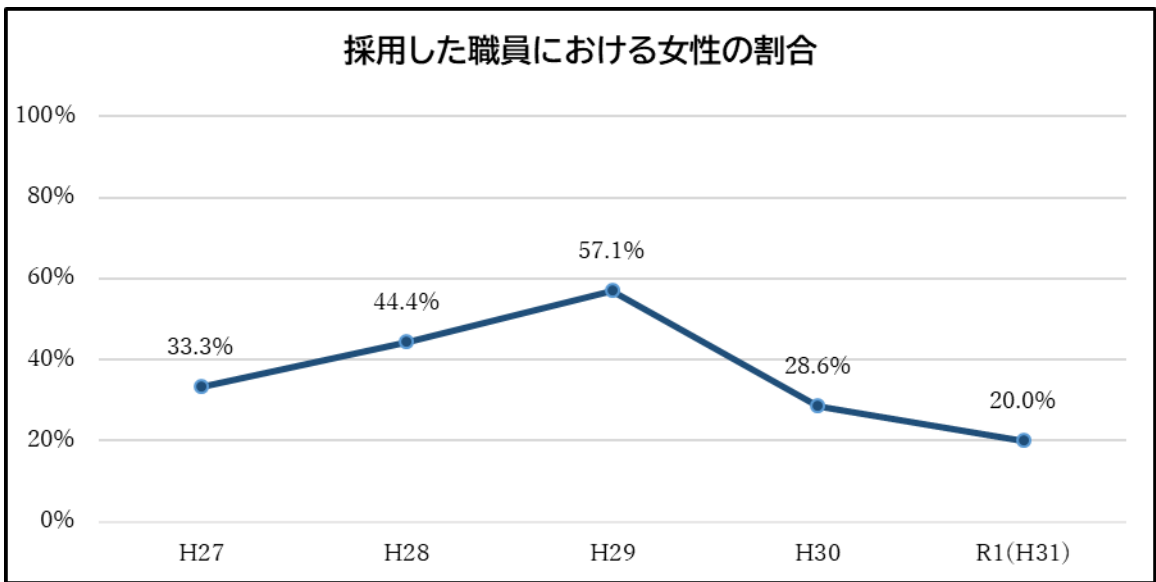
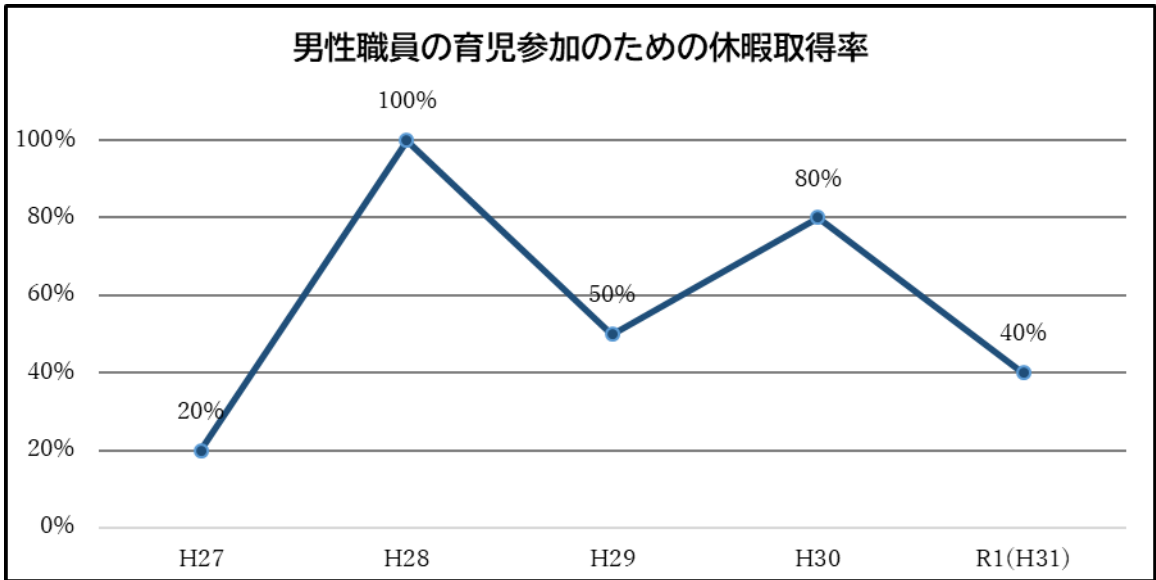
本計画は、特別職を除く全ての職員を対象としています。各所属長は、職場の状況に応じて本計画の具体的な推進、実施に努めるものとします。

なお、次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進は、子育てを行う職員や女性職員だけの問題として捉えるのではなく、職場で働く全ての職員の理解と協力が不可欠であり、職員全体で組織的に取り組んでいくこととします。

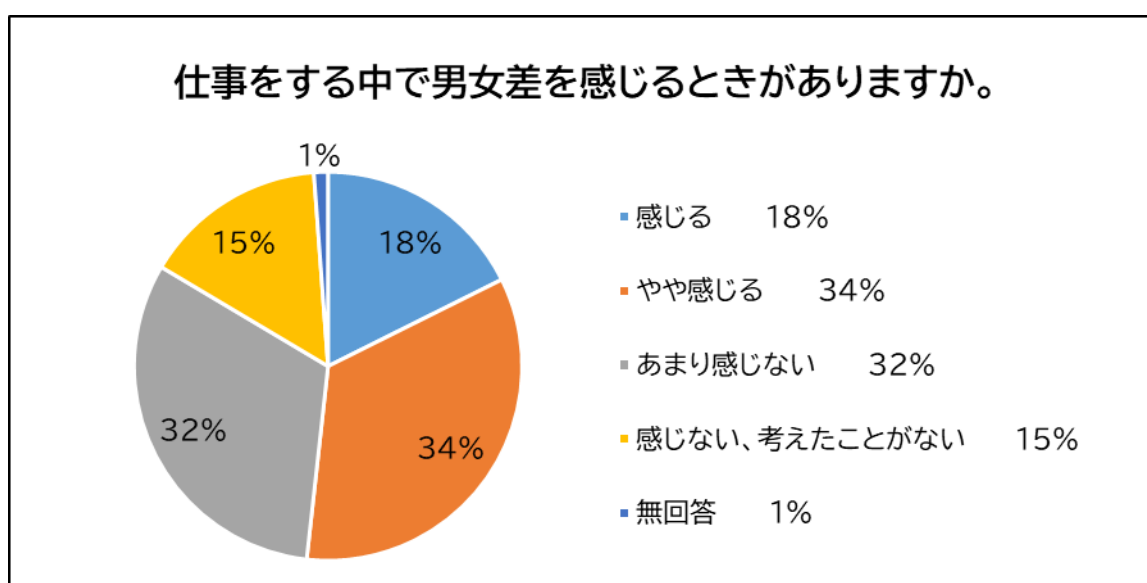
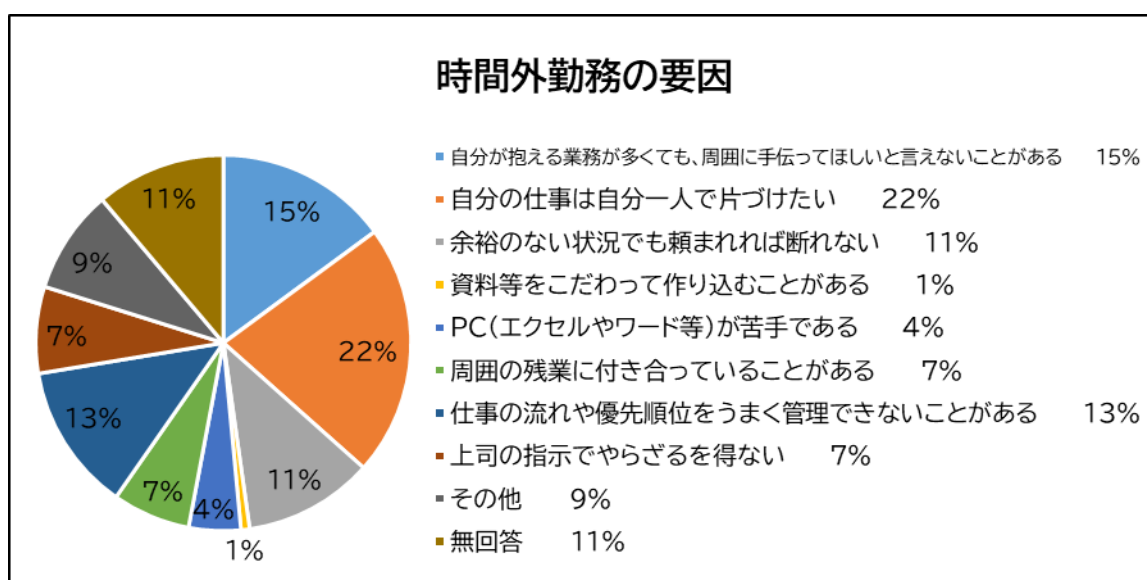
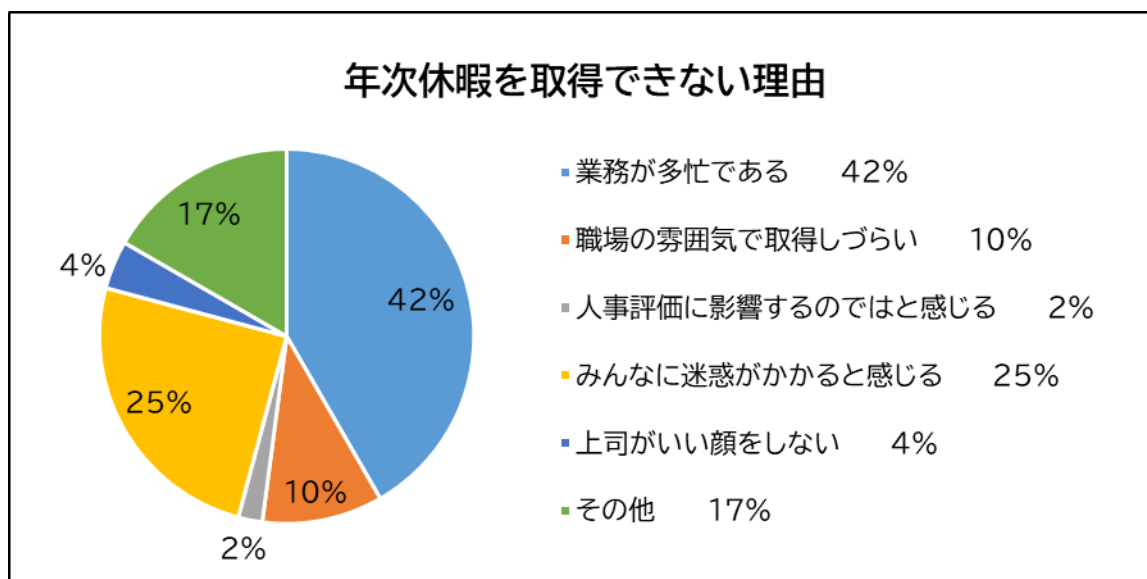
## Ⅱ 野木町職員の状況

### 1 平成27年度～令和元(平成31)年度の実績

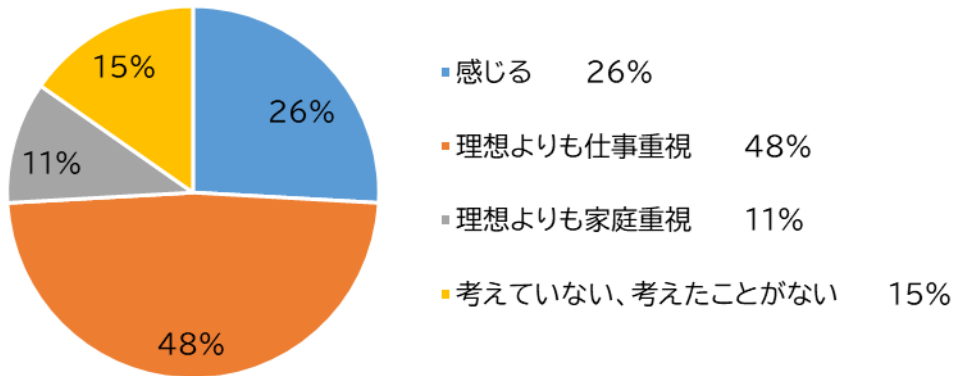




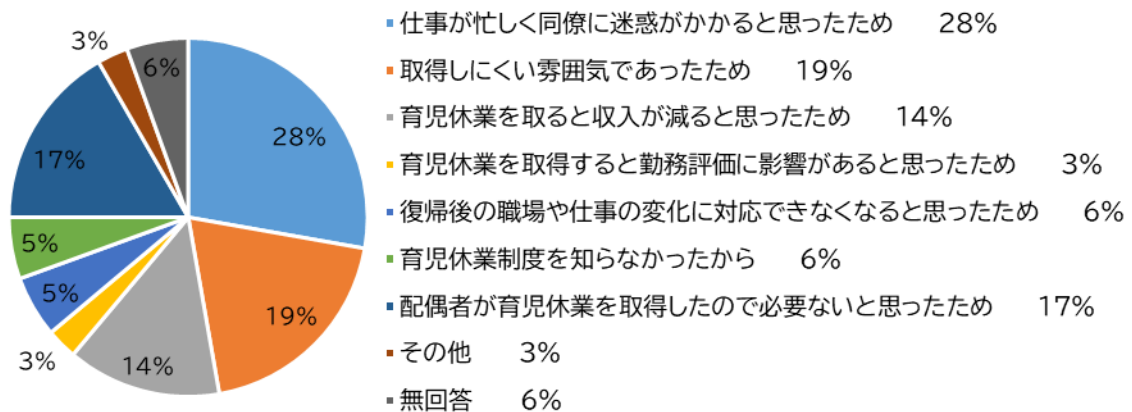
## 2 令和2年度実施アンケート結果(抜粋)



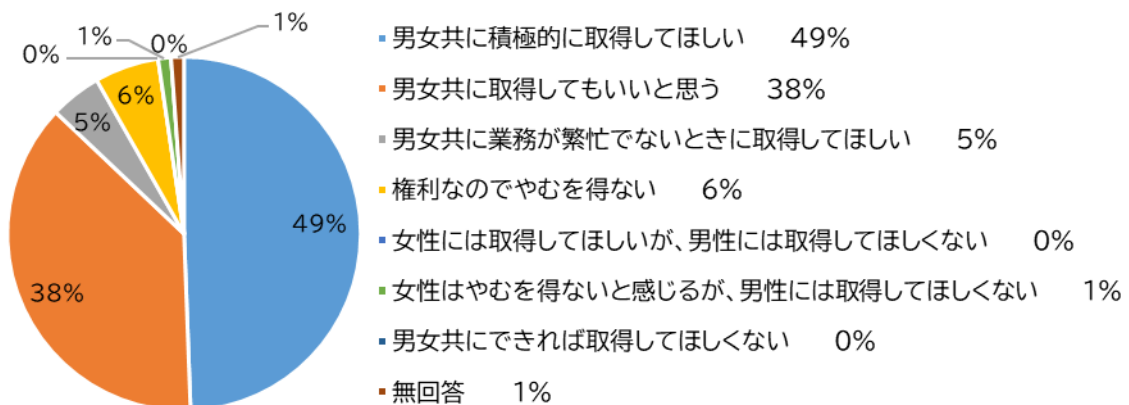
### 仕事と家庭のバランスが取れていると感じますか。



### 育児休業を取得しなかった理由



### 周りの職員が育児(介護)休暇を取得することについて



### Ⅲ 行動計画の内容

#### 1 年次休暇の取得促進【次世代法】【女性活躍法】

##### 職員

自分の疲労度合いや予定等に合わせ、月に1日程度の年次休暇を計画的に取得しましょう。また、平日3日以上連続休暇の取得に努めましょう。

##### 所属長

職員の休暇の取得状況や取得予定を把握し、休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めましょう。業務が繁忙で1日単位の休暇を取得することが困難な場合でも、半日休や時間休を取得できるよう配慮しましょう。特に次のような時には、職員が特別休暇・年次休暇を取得するように積極的に働きかけましょう。

(例)ゴールデンウィーク、子どもの春休み、夏休み、冬休み期間

月曜日や金曜日(土日と組み合わせた、ハッピーマンデー・ハッピーフライデー)

入学式、卒業式、授業参観、学芸会、運動会などの学校行事

PTA活動、子どもの予防接種、健康診査

##### 人事担当課

部課長会議等の場において定期的に年次休暇の取得促進を周知し、職場の意識改革を図ります。また、取得状況の確認を行い、取得率が低い部署については、所属長のヒアリングを実施した上で注意喚起を行います。

##### 達成目標

職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数を令和7年度までに13日にする。

(令和元年度取得実績 9.3日)

#### 2 業務遂行体制の工夫【次世代法】【女性活躍法】

##### 職員

日頃から周囲の職員に仕事の状況を共有し、係内のコミュニケーションを図り、急な休暇でも困らないようにしましょう。

##### 所属長

休暇の取得を励行するため、誰が休んでもいいように、あらかじめそれぞれの職員(担当)の業務の代替りができる「副担当」を定めるようにしましょう。



### 3 時間外勤務の縮減【次世代法】【女性活躍法】

#### 職員

日頃の仕事において職員間での応援体制を構築し、時間外勤務を縮減するように意識しましょう。時間外勤務を命令されない限り、周りの職員と声を掛け合って定時退庁するようにしましょう。

#### 所属長

職場の業務内容の見える化を行い、一人の職員に業務が偏ることのないようにするとともに、終礼を行い業務の状況を確認しましょう。「NO残業デー」や「ライトダウンデー」には職員に定時退庁を促し、また、自分が率先して定時で退庁することで、他の職員が退庁しやすい雰囲気づくりを心掛けましょう。

#### 人事担当課

毎週金曜日の「NO残業デー」と毎月第2金曜日の「ライトダウンデー」の周知を行い、職員の時間外勤務縮減に対する意識の醸成を図ります。また、時間外勤務の多い職員や係を把握し、原因の分析を行うとともに、必要に応じて時間外勤務を減らすよう働きかけを行います。時間外勤務が多い職員には産業医等による保健指導を行い、健康管理に気を配ります。

#### 達成目標

全職員の時間外勤務の月平均時間数を令和7年度までに令和元年度の実績より20%削減する。

(令和元年度実績 16.7時間)

### 4 業務の削減、合理化【次世代法】【女性活躍法】

#### 職員

職員一人ひとりが業務の効率的な遂行を心掛け、会議・打ち合わせにおいても、極力メールや掲示板を活用して会議資料を事前配布するなどし、短時間で効率よく行うようにしましょう。

#### 所属長

新たに業務等を計画する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて既存の業務等についても簡素化と合理化を図り、事業の再編や廃止に努めましょう。

## 5 出産に向けた環境整備【次世代法】【女性活躍法】

### 職員

父親・母親になることが分かったら速やかに所属長に申し出ましょう。子育て支援パンフレットをよく読んで、制度の適切な利用を心掛けてください。

### 所属長

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しや休暇の取りやすい環境づくりに努めましょう。

### 人事担当課

父親・母親になる職員に育児関係の休暇制度、給与関係の手続きなど、各種制度の内容及び提出書類について説明を行い、職員及び職場が安心して制度の運用ができるよう取り組みます。

## 6 子どもの出生時における男性職員の休暇取得の促進【次世代法】【女性活躍法】

### 職員

父親となる職員は連続休暇を取得し、配偶者を積極的にサポートしましょう。育児には家族のサポートだけでなく、職場のサポートも必要です。職場の人が連続休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めてください。

### 所属長

父親となる職員が連続休暇を取得できるように、必要に応じて職場の中で臨時の応援態勢を作ってください。また、対象の職員に対し、配偶者の出産等の期間(出産予定日6週間前～出産後8週間の期間)に、連続3日間以上の休暇(特別休暇と組み合わせて取るものも含む)を取得できるように働きかけてください。

### 人事担当課

キャリアデザインを含めた休暇取得への情報提供・助言を行い、適切な相談の機会が確保されるように体制を整備します。

#### 達成目標

配偶者出産休暇及び育児参加休暇を取得する男性職員の割合を令和7年度までに100%にする。

(令和元年度実績 40%)

## 7 育児休業等の取得 【次世代法】【女性活躍法】

### 職員

育児・介護と仕事の両立は、自分一人では成しえませんが、周りの職員や家族に正直な思いを伝え、自分に必要な支援や配慮を伝えましょう。また、男性職員も積極的に育児休業等を取得するように心掛けましょう。

### 所属長

職員から育児休業等の相談を積極的に受けることができるよう制度の理解に努め、職員が実際に育児休業等を取得することになった際に、業務分担の見直しを検討するなどして、職員が安心して育児休業等を取得できるような職場環境づくりに努めてください。

### 人事担当課

産前産後休暇及び育児休業等の期間において、業務に支障が出ないよう会計年度任用職員を代替職員として配置するよう努めます。

#### 達成目標

育児休業の取得率を、令和7年度までに男性は30%にし、女性は100%を維持する。

(令和元年度実績 男性0%、女性100%)

## 8 育児休業等からの円滑な復帰 【次世代法】【女性活躍法】

### 職員

休業中も、職場への電話やメール、町のホームページを確認しながら、可能な範囲で職場との接点を保つように努めましょう。

### 所属長

休業中は、孤独に感じたり、復帰後における家庭と仕事の両立に不安になりがちです。休業中の職員に定期的に電話等で最近の業務の状況をお知らせするとともに、休業中の職員が職場に電話したりメールしたりしやすい環境をつくるよう心掛けてください。業務分担などについてよく検討し、職場全体で職場復帰へのサポートをしましょう。

### 人事担当課

休業中の職員が安心して職場に復帰できるよう、適宜相談ができる体制づくりに努めます。

## 9 女性職員の職域拡大、キャリアデザインの形成【女性活躍法】

### 職員

身近に目標となるような上司・先輩を見つけ、日々目的意識や向上心を持って仕事に取り組みましょう。自分の職場だけに留まらず、職員同士のネットワークを活用して組織横断的に交流を深め、自身のキャリアデザイン形成に繋げましょう。

### 所属長

性別によることなく、職員の能力や適性を踏まえ、成長するために必要な経験が積めるよう業務を割り振りましょう。また、全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、職場において職員同士が相互関与でき、支えあい、学びあえるような、「職員全体で職員を育てる職場風土の醸成」に努めましょう。

### 人事担当課

女性管理職のロールモデルの紹介や交流等により、女性職員のキャリア意識の醸成を図るとともに、管理職養成等を目的とした研修を実施します。また、働いていく上で育児や介護などの制約があっても、希望する職員が能力を発揮できるような人員配置を積極的に行います。

#### 達成目標

指導的地位に占める女性職員の割合を令和7年度までに30%以上にする。  
(令和元年度実績 18.5%)

## 10 職員の意識改革【次世代法】【女性活躍法】

### 職員

互いの人格を尊重し、良好な職場環境の維持に努めましょう。また、職場における固定的な性別役割分担意識は様々なハラスメントの背景となりやすいため、職場に限らず性別による固定的な役割意識を解消するようにしましょう。

### 所属長

ハラスメントに関する正しい知識を持ち、自分だけでなく職場におけるハラスメントを未然に防止するように努めましょう。

### 人事担当課

ハラスメント防止や排除のための必要な措置を講じるとともに、ハラスメントに関する相談窓口として適切に対応します。また、ハラスメント防止に関する研修を、管理職をはじめ全ての職員に実施し、職員がハラスメント予防やその対処に関する正しい知識を持てるようにします。

## 11 多様なワークスタイルの整備・活用 【次世代法】【女性活躍法】

### 職員

所属長に自分の家庭の状況を報告し、仕事と家庭の両立のため、積極的に特別休暇等の制度利用について相談しましょう。育児や介護に携わらない職員も、いつか逆の立場になることを考え、助け合いの精神を持って接することを心掛けましょう。

### 所属長

育児や介護などを抱える職員が各種制度を利用しやすいよう制度利用の後押しをしましょう。また、職場内において職員同士の協力体制や相互理解が得られるように普段からコミュニケーションを積極的に図りましょう。

### 人事担当課

仕事と家庭の両立を目指すため、多様な働き方ができるように、時差出勤やテレワーク等の新たなワークスタイルの整備・活用を進めていきます。

#### 達成目標

仕事と家庭のバランスが取れていると感じる職員の割合を令和7年度までに50%以上にする。

(令和2年度実施アンケート結果 26%)

## IV おわりに

この計画を実施することにより、職員一人ひとりがお互いに支え合うことの重要性を強く認識し、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境や、男女がともに活躍し、希望する働き方ができる環境が整えられることを期待しています。