

# 美里町特定事業主行動計画

令和3年4月1日

美 里 町 長  
美里町議会議長  
美里町教育委員会  
美里町農業委員会

## 1. はじめに

この計画は、次世代育成支援対策推進法第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第19条の規定に基づき、美里町長、美里町議会議長、美里町教育委員会、美里町農業委員会が策定する特定事業主行動計画であり、各機関が一体的に下記の取組を実施することにより、子育てしやすい職場環境づくり、女性が働きやすい職場環境づくりを推進するものです。

## 2. 計画期間

本計画の実施期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間とします。

## 3. 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍推進に向けた計画の推進体制

- (1) 本計画の推進のため、必要に応じて、各部局における人事担当者等を構成員とした行動計画推進担当者会議を開催します。
- (2) 本計画に関する啓発資料の作成・配布等により計画の実施内容について周知徹底し、目標達成に向けて、職場全体で取り組みます。
- (3) 本計画の実施状況、職員のニーズ等を踏まえ、必要に応じて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。

## 4. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び具体的な取組内容

### (1) 管理職の女性割合の増加について

管理職の割合は令和2年4月1日現在で22%となっていますが、令和7年度を目標に管理職における女性職員の割合を30%に引き上げます。

### (2) 恒常的な時間外勤務の縮減について

- ① 恒常的な時間外勤務の縮減のために必要な職員数を確保し、各所属に配置するよう努めるとともに、職員研修の取組等により職員の執務能力の向上を図ります。

- ② 時間外勤務の多い部署を把握し、当該時間外勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行います。
- ③ 管理職員は、その所属における時間外勤務の多い職員の状況を把握し、業務効率化の推進のための指導、業務分担の見直し等の必要な措置を講ずるとともに、当該職員の健康の確保に配慮します。
- ④ 毎週水曜日を定時退庁日（ノー残業デー）と位置付け、公務に支障がない限り、管理職員が各職員に定時退庁の勧奨を行います。

上記、(2) の取組等を通じて、各職員 1 人当たり平均の年間時間外勤務の総時間数について、年間 80 時間以内の達成に努めます（目標達成年度：令和 8 年度）。

【参考：年間総時間外勤務時間数】

年度	総時間数	1 人当たり平均の総時間数
平成 29 年度	28,864 時間	122 時間
平成 30 年度	25,960 時間	112 時間
令和元年度	33,905 時間	151 時間

### (3) 年次有給休暇の取得の促進について

- ① 管理職員は、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、年 5 日以上取得となるよう、計画的な取得について勧奨を行います。
- ② 子どもの授業参観等や子ども・子育て等（地域貢献活動を含む）にかかる年次有給休暇の取得を促進します。
- ③ 国民の祝日や夏期休暇とあわせた年次有給休暇（連続休暇）の取得促進を図り、家族とのふれあう時間等を確保するとともに職員の心身の健康増進に配慮するよう努めます。

上記、(3) の取組等を通じて、各職員 1 人当たりの年次有給休暇消化率 40% 以上の達成に努めます（目標達成年度：令和 8 年度）。

【参考：年次有給休暇消化率】

平成 29 年：29.9%、平成 30 年：29.5%、令和元年：24.1%

### (4) 妊娠、出産及び育児における配慮について

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度

について、周知を図ります。

- ② 子どもの出生時における父親の特別休暇の周知及び年次休暇の取得促進を図ります。
- ③ 妊娠中の職員及び3歳未満の育児を担う職員に対しては、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととします。
- ④ 小学校就学始期に達するまでの子供のいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知を図ります。
- ⑤ 小学校就学の始期に達するまでの子の看護のための特別休暇について、周知を図るとともに、職場全体で支援を行います。

#### (5) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等について

- ① 育児休業制度等の周知を図るとともに、男性職員の育児休業等の取得促進について、職員・職場の意識改革を図ります。
- ② 育児休業期間中における給付等の経済的支援措置について、周知を図ります。
- ③ 育児休業の取得の申し出があった場合には、代替職員の確保、人員配置の見直し、業務分担の見直し等を検討することとし、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりに努めます。

上記の(4)及び(5)の取組等を通じて、男性職員の育児休業の取得につなげ、すべての女性職員が育児休業を取得できるよう努めます(目標達成年度:令和8年度)。

#### 【参考:育児休業取得率】

女性職員

平成29年度:100%、平成30年度:100%、令和元年度:100%

男性職員

平成29年度:0%、平成30年度:0%、令和元年度:0%