

酒々井町特定事業主行動計画

令和8年3月
酒々井町長
酒々井町議会議長
酒々井町選挙管理委員会
酒々井町代表監査委員
酒々井町農業委員会
酒々井町教育委員会

平成15年7月に制定された次世代育成支援対策推進法に基づき、職場で働く職員が、子育ての意義についての理解を深め、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、酒々井町においても次世代育成支援特定事業主行動計画を策定し推進してきました。また、平成27年8月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）が成立し、同法に基づく特定事業主行動計画の策定が義務づけられました。

時限立法である次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法（以下「法」という。）の改正により、法の期限が10年延長されたことから、このたび必要な改訂を行い、新たな「酒々井町特定事業主行動計画」を策定しました。

計画期間は令和8年度から令和17年度の10年間を計画期間とし、令和8年度から令和12年度の5年間を前期計画とします。

※法令根拠

酒々井町特定事業主行動計画は、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19条に基づき、酒々井町長ほか策定する特定事業主行動計画です。

1. 総論

目的

この計画は、法に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した行動計画を計画的に推進することを目的とします。

計画策定に当たっての基本的視点

- (1) 職員の仕事と生活の調和の推進
- (2) 職員の仕事と子育ての両立の推進
- (3) 職員のニーズを踏まえた取り組み
- (4) 役場組織全体で取り組み
- (5) 役場組織の実情を踏まえた取り組みの推進
- (6) 社会全体による支援

計画期間

令和8年度から令和12年度の5年間の前期計画とします。

計画の実施状況の公表

計画における各項目の取り組みや実施状況については、毎年度、酒々井町ホームページで公表することとします。

対象者

対象者は一般職の常勤職員だけでなく、短時間勤務職員（任期付、再任用）、会計年度任用職員も含めたすべての職員です。なお、任用形態により活用できる制度が異なる場合があります。

2. 状況把握・分析

行動計画を改定するに当たり、まずは女性活躍推進法第19条第3項及び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の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）第2条第1項の規定に基づき、女性職員の職業生活における状況把握を行い、改善すべき事情について分析を行いました。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

令和2年度から令和6年度に採用した職員の女性割合の状況は、表①のとおり一般事務の常勤職員については過去5年間の平均が40%を超えています。表①及び表②中、令和4年度の女性割合が低い要因は、社会人経験者を取り込んだ町独自試験を実施したところ男性の応募数が多く、女性の採用率が下がった結果です。

一般事務職以外の保育士及び保健師等については100%となっています。

社会的傾向として公務員を希望する受験生が減少しているため、酒々井町での採用を希望する方が増えるような方策を引き続き検討していきます。

表① 採用した職員に占める女性職員の割合

区分	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
一般事務職	62.5%	50.0%	12.5%	50.0%	33.3%
上記以外(※)	採用なし	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※ 上記以外の職とは保育士、栄養士、保健師、歯科衛生士を指します。

※ 任期の定めのない職員及び任期付職員のうち採用試験を行ったものの内訳となります。

※ 県・県教委等からの派遣職員は除きます。

表② 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

区分	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
一般事務職	37.7%	22.6%	19.2%	37.0%	25.0%
上記以外(※)	100.0%	57.1%	100.0%	100.0%	100.0%

※ 上記以外の職とは保育士、栄養士、保健師、歯科衛生士を指します。

※ 任期の定めのない職員及び任期付職員のうち採用試験を行ったものの内訳となります。

(2) 当該年度に在職する職員に対する当該年度に自己都合で退職した職員の割合の男女の差異及び当該年度に退職した職員の年齢区別の男女の割合

令和2年度から令和6年度の自己都合退職の状況(表③)を見ると、常勤の一般事務の女性割合が平均約30%、一般事務職以外は平均90%を超えています。コロナ禍において働き方が大きく変化したことも影響し退職理由は様々です。また、令和5年度から定年延長制度がスタートしたため、60歳を超えた職員が定年前に退職した場合も人数に含めています。令和6年度の年齢区分(表④)は、若年層からも自己都合退職者が出ている事が分かります。

表③

自己都合退職者数

○一般事務

(単位：名)

年度	常勤(任期付・再任用・会計年度含)職員				非常勤(任期付・再任用・会計年度含)職員			
	男性	女性	小計	女性割合	男性	女性	小計	女性割合
令和2年度	1	1	2	50.0%	0	0	0	-
令和3年度	2	1	3	33.3%	0	0	0	-
令和4年度	2	1	3	33.3%	1	0	1	0.0%
令和5年度	7	0	7	0.0%	1	0	1	0.0%
令和6年度	4	2	6	33.3%	0	0	0	-

○一般事務職以外(保育士、保健師、歯科衛生士、栄養士)

年度	常勤(任期付・再任用・会計年度含)職員				非常勤(任期付・再任用・会計年度含)職員			
	男性	女性	小計	女性割合	男性	女性	小計	女性割合
令和2年度	0	1	1	100.0%	0	0	0	-
令和3年度	0	1	1	100.0%	0	0	0	-
令和4年度	0	1	1	100.0%	0	0	0	-
令和5年度	1	2	3	66.7%	0	0	0	-
令和6年度	0	1	1	100.0%	0	0	0	-

表④

自己都合退職者の年齢区分別内訳（令和6年度）

○一般事務

年齢	常勤（任期付・再任用・会計年度含）職員				非常勤（任期付・再任用・会計年度含）職員			
	男性	女性	小計	女性割合	男性	女性	小計	女性割合
20歳未満	0	0	0	-	0	0	0	-
20歳以上 25歳未満	0	1	1	100.0%	0	0	0	-
25歳以上 30歳未満	1	0	1	0.0%	0	0	0	-
30歳以上 35歳未満	0	0	0	-	0	0	0	-
35歳以上 40歳未満	1	0	1	0.0%	0	0	0	-
40歳以上 45歳未満	1	0	1	0.0%	0	0	0	-
45歳以上 50歳未満	0	0	0	-	0	0	0	-
50歳以上 55歳未満	1	0	1	0.0%	0	0	0	-
55歳以上 60歳未満		0	0	-	0	0	0	-
60歳以上 65歳未満	0	1	1	100.0%	0	0	0	-
65歳以上 70歳未満	0	0	0	-	0	0	0	-
70歳以上 75歳未満	0	0	0	-	0	0	0	-
75歳以上	0	0	0	-	0	0	0	-
合計	4	2	6	33.3%	0	0	0	-

○一般事務職以外（保育士、保健師、歯科衛生士、栄養士）

年齢	常勤（任期付・再任用・会計年度含）職員				非常勤（任期付・再任用・会計年度含）職員			
	男性	女性	小計	女性割合	男性	女性	小計	女性割合
20歳未満	0	0	0	-	0	0	0	-
20歳以上 25歳未満	0	0	0	-	0	0	0	-
25歳以上 30歳未満	0	0	0	-	0	0	0	-
30歳以上 35歳未満	0	1	1	100.0%	0	0	0	-
35歳以上 40歳未満	0	0	0	-	0	0	0	-
40歳以上 45歳未満	0	0	0	-	0	0	0	-
45歳以上 50歳未満	0	0	0	-	0	0	0	-
50歳以上 55歳未満	0	0	0	-	0	0	0	-
55歳以上 60歳未満	0	0	0	-	0	0	0	-
60歳以上 65歳未満	0	0	0	-	0	0	0	-
65歳以上 70歳未満	0	0	0	-	0	0	0	-
70歳以上 75歳未満	0	0	0	-	0	0	0	-
75歳以上	0	0	0	-	0	0	0	-
合計	0	1	1	100.0%	0	0	0	-

（3）管理職とそれ以外の職員のそれぞれの一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間及び超過勤務を命ずることができる上限を超えて命じられて勤務した職員数

令和2年度から令和6年度までの所属ごとの1月当たりの平均超過勤務時間は表⑤のとおりです。令和2年度から令和4年度までは新型コロナウイルス感染症対策のため「定額給付金の支給」、「ワクチン接種」、「学校・保育施設の閉鎖及び感染症予防」などの対応に係る時間外勤務の増加が目立ちますが、コロナ禍が明けてからは、停滞していた行事の再開や子ども・子育て世帯及び低所得者給付金支給事業などが要因と考えられます。

男性・女性を問わず職員の時間外勤務抑制は働き方改革の重要なポイントでもあり、職員の健康管理及び本計画の柱でもあるワークライフバランス実現のため、一層の縮減に努める必要があります。

⑤ 職員一人当たりの平均超過勤務時間、超過勤務の上限を超えた職員数

○ 一般事務

所属	令和2年度			令和3年度			令和4年度			令和5年度			令和6年度		
	一月当たりの平均超過勤務時間	超過勤務の上限を超えた職員数		一月当たりの平均超過勤務時間	超過勤務の上限を超えた職員数		一月当たりの平均超過勤務時間	超過勤務の上限を超えた職員数		一月当たりの平均超過勤務時間	超過勤務の上限を超えた職員数		一月当たりの平均超過勤務時間	超過勤務の上限を超えた職員数	
		月45時間超	年360時間超		月45時間超	年360時間超		月45時間超	年360時間超		月45時間超	年360時間超		月45時間超	年360時間超
総務課	16.3	18	2	11.9	9	1	12.0	19	0	11.3	13	0	17.0	15	1
企画財政課	13.6	10	2	2.8	0	0	4.3	1	0	8.2	5	0	4.9	2	0
税務住民課	11.9	12	0	6.3	2	0	11.8	10	1	13.4	15	0	16.3	17	2
住民協働課 (くらし安全協働課)	0.7	0	0	0.3	0	0	0.8	0	0	1.3	0	0	6.3	0	0
健康福祉課	13.3	8	1	9.8	5	1	9.8	2	1	7.3	2	0	5.9	3	0
文化観光課													3.9	0	0
経済環境課	5.6	3	0	5.1	1	0	5.7	0	0	5.3	1	0	7.4	4	1
まちづくり課	7.7	3	0	4.2	1	0	4.2	0	0	5.6	1	0	11.8	8	0
上下水道課	3.9	0	0	7.0	0	0	12.8	1	0	9.2	2	0	4.5	0	0
会計課	3.1	0	0	1.0	0	0	0.3	0	0	9.6	2	0	2.8	0	0
議会議務局	2.1	0	0	1.2	0	0	1.9	0	0	3.3	0	0	8.5	0	0
農業委員会事務局	3.6	0	0	3.7	0	0	2.8	0	0	5.3	0	0	4.3	0	0
こども課	18.3	7	2	5.9	1	0	13.0	0	0	15.6	3	1	8.4	1	0
岩橋保育園	2.3	0	0	5.3	0	0	0.0	0	0	0.0	-	-	0.0	-	-
中央保育園	0.0	0	0	0.0	0	0	-	-	-	0.0	-	-	0.0	-	-
学校教育課	19.4	1	0	14.7	0	0	10.2	1	0	17.3	4	0	19.2	5	1
生涯学習課	12.3	0	0	12.5	4	0	13.1	0	0	13.5	5	0	17.1	9	2
学校給食センター	0.3	0	0	2.8	0	0	0.9	0	0	0.7	0	0	0.5	0	0
プリミエール	3.3	0	0	1.6	0	0	5.1	0	0	3.7	0	0	2.7	0	0

○ 保育士

所属	令和2年度			令和3年度			令和4年度			令和5年度			令和6年度		
	一月当たりの平均超過勤務時間	超過勤務の上限を超えた職員数		一月当たりの平均超過勤務時間	超過勤務の上限を超えた職員数		一月当たりの平均超過勤務時間	超過勤務の上限を超えた職員数		一月当たりの平均超過勤務時間	超過勤務の上限を超えた職員数		一月当たりの平均超過勤務時間	超過勤務の上限を超えた職員数	
		月45時間超	年360時間超		月45時間超	年360時間超		月45時間超	年360時間超		月45時間超	年360時間超		月45時間超	年360時間超
岩橋保育園	5.1	0	0	7.7	0	0	6.6	0	0	5.2	0	0	4.8	0	0
中央保育園	1.9	0	0	4.4	0	0	3.3	0	0	2.5	0	0	2.3	0	0

○ 保健師・歯科衛生士・栄養士

所属	令和2年度			令和3年度			令和4年度			令和5年度			令和6年度		
	一月当たりの平均超過勤務時間	超過勤務の上限を超えた職員数		一月当たりの平均超過勤務時間	超過勤務の上限を超えた職員数		一月当たりの平均超過勤務時間	超過勤務の上限を超えた職員数		一月当たりの平均超過勤務時間	超過勤務の上限を超えた職員数		一月当たりの平均超過勤務時間	超過勤務の上限を超えた職員数	
		月45時間超	年360時間超		月45時間超	年360時間超		月45時間超	年360時間超		月45時間超	年360時間超		月45時間超	年360時間超
健康福祉課	21.7	10	1	8.4	3	1	3.9	0	0	3.4	0	0	4.5	0	0
こども課	3.3	0	0	0.0	1	0	0.7	0	0	1.9	0	0	0.9	0	0
岩橋保育園	3.6	0	0	3.0	0	0	1.6	0	0	0.5	0	0	0.0	0	0
学校給食センター	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.7	0	0	0.7	0	0

各所属課における時間外勤務手当対象者の総時間数を対象者数で割り、12月でさらに割る

月45時間を超えた職員の延べ人数

(4) 管理職の女性割合

令和2年度から令和6年度までの管理職における女性職員の割合は表⑥のとおりです。5年間の管理職の女性割合は何れも20%を超えていますが、定年延長による役職定年制度及び現職在級年数の影響により令和7年度は管理職への登用が減少しました。今後、国家公務員の現職在級年数基準の廃止を受けて、女性職員の管理職登用に向けた制度の柔軟な運用と、外部研修に女性職員を積極的に派遣するなど女性職員が管理職になることにためらいがないように、引き続き人材育成に努めます。

表⑥ 管理職の女性割合 (人)

区分	割合	職員数	うち女性職員数
		7級	7級
令和2年度	20.0%	25	5
令和3年度	26.7%	30	8
令和4年度	22.2%	27	6
令和5年度	23.8%	21	5
令和6年度	21.7%	23	5
令和7年度	13.0%	23	3

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

各役職段階のある女性職員の割合は表⑦のとおりです。次の管理職を担う一般事務の主幹・副主幹級における女性職員の平均割合は約30%であり、この階層の女性職員のキャリアアップを図ることが管理職の女性職員の割合を高めることとなります。女性職員が管理職として活躍できるよう、引き続き、この階層の人材育成を図ります。

表⑦ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

役職段階	令和2年度				令和3年度				令和4年度			
	職員数	うち女性	女性割合	伸び率	職員数	うち女性	女性割合	伸び率	職員数	うち女性	女性割合	伸び率
課長	25	5	20.0%	—	30	8	26.7%	60.0%	27	6	22.2%	-25.0%
主幹・副主幹	45	15	33.3%	—	39	13	33.3%	-13.3%	41	15	36.6%	15.4%
主査	21	8	38.1%	—	19	8	42.1%	0.0%	17	6	35.3%	-25.0%
上記以外	84	42	50.0%	—	90	43	47.8%	2.4%	92	44	47.8%	2.3%

役職段階	令和5年度				令和6年度				令和7年度			
	職員数	うち女性	女性割合	伸び率	職員数	うち女性	女性割合	伸び率	職員数	うち女性	女性割合	伸び率
課長	21	5	23.8%	-16.7%	23	5	21.7%	0.0%	23	3	13.0%	-40.0%
主幹・副主幹	44	13	29.6%	-13.3%	41	13	31.7%	0.0%	40	15	37.5%	15.4%
主査	17	9	52.9%	50.0%	16	9	56.3%	0.0%	17	11	64.7%	22.2%
上記以外	97	43	44.3%	-2.3%	95	44	46.3%	2.3%	95	43	45.3%	-2.3%

※伸び率は前年度との人数の比較です。

(6) 女性職員であって出産したものの数に対する当該女性職員であって育児休業をした者の割合及び男性職員であって配偶者が出産した者に対する当該男性職員であって育児休業をした者の数の割合並びに男女別の育児休業の取得期間の分布状況

令和2年度から令和6年度までの育児休業取得率及び育児休業取得期間については表⑧のとおりです。女性の育児休業取得率は100%となっていますが、男性の育児休業取得率は令和4年度まで0%、令和5年度及び令和6年度に1か月以内の育児休暇を3名取得しました。

今後も、男性職員も育児休業を取得しやすいような雰囲気醸成や出産・育児に関する休暇の制度について周知を図り、父母共に育児のための休暇の取得を推奨します。

表⑧ 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

		令和2年度			育児休業承認期間							
		新たに育児休業等が取得可能となった職員数	育児休業取得者数	育児休業取得率	1月以下	1月超 3月以下	3月超 6月以下	6月超 9月以下	9月超 12月以下	12月超 24月以下	24月超	
一般事務	男性職員	3	0	0%								
	女性職員	-	-	-								
保育士	男性職員	-	-	-								
	女性職員	1	1	100%							1	
保健師、歯科衛生士、栄養士	男性職員	-	-	-								
	女性職員	1	1	100%							1	
		令和3年度			育児休業承認期間							
		新たに育児休業等が取得可能となった職員数	育児休業取得者数	育児休業取得率	1月以下	1月超 3月以下	3月超 6月以下	6月超 9月以下	9月超 12月以下	12月超 24月以下	24月超	
一般事務	男性職員	1	0	0%								
	女性職員	-	-	-								
保育士	男性職員	-	-	-								
	女性職員	1	1	100%							1	
保健師、歯科衛生士、栄養士	男性職員	-	-	-								
	女性職員	-	-	-								
		令和4年度			育児休業承認期間							
		新たに育児休業等が取得可能となった職員数	育児休業取得者数	育児休業取得率	1月以下	1月超 3月以下	3月超 6月以下	6月超 9月以下	9月超 12月以下	12月超 24月以下	24月超	
一般事務	男性職員	1	0	0%								
	女性職員	2	2	100%					2			
保育士	男性職員	-	-	-								
	女性職員	-	-	-								
保健師、歯科衛生士、栄養士	男性職員	-	-	-								
	女性職員	-	-	-								
		令和5年度			育児休業承認期間							
		新たに育児休業等が取得可能となった職員数	育児休業取得者数	育児休業取得率	1月以下	1月超 3月以下	3月超 6月以下	6月超 9月以下	9月超 12月以下	12月超 24月以下	24月超	
一般事務	男性職員	1	1	100%	1							
	女性職員	1	1	100%							1	
保育士	男性職員	-	-	-								
	女性職員	-	-	-								
保健師、歯科衛生士、栄養士	男性職員	-	-	-								
	女性職員	1	1	100%							1	
		令和6年度			育児休業承認期間							
		新たに育児休業等が取得可能となった職員数	育児休業取得者数	育児休業取得率	1月以下	1月超 3月以下	3月超 6月以下	6月超 9月以下	9月超 12月以下	12月超 24月以下	24月超	
一般事務	男性職員	5	2	40%	2							
	女性職員	1	1	100%							1	
保育士	男性職員	-	-	-								
	女性職員	-	-	-								
保健師、歯科衛生士、栄養士	男性職員	-	-	-								
	女性職員	1	1	100%						1		

(7) 男性職員であって配偶者が出産した者の数に対する当該男性職員であって配偶者出産休暇又は育児参加休暇を取得した者の数の割合及びそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況

男性職員の育児休暇の取得状況は表⑨のとおりです。過去5年間で、配偶者の出産や育児に参加するため休暇を取得する男性職員が増えてきました。しかし、取得率100%を下回る年度や取得日数が5日を下回る年度もあるため、引き続き(6)と同様の方策を実施していきます。

表⑨ 男性職員であって配偶者が出産した者の数に対する当該男性職員であって配偶者出産休暇又は育児参加休暇を取得した者の数の割合及びそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況

令和2年度	新たに育児休業が取得可能となった男性職員数	配偶者出産休暇を取得した職員数	育児参加のための休暇を取得した職員数	配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した職員数	配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて5日以上取得した職員数
一般事務	3 (100.0%)	2 (67.7%)	0 (0.0%)	2 (67.7%)	0 (0.0%)
保育士	-	-	-	-	-
保健師、歯科衛生士、栄養士	-	-	-	-	-
令和3年度	新たに育児休業が取得可能となった男性職員数	配偶者出産休暇を取得した職員数	育児参加のための休暇を取得した職員数	配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した職員数	配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて5日以上取得した職員数
一般事務	1 (100.0%)	1 (100.0%)	1 (100.0%)	1 (100.0%)	1 (100.0%)
保育士	-	-	-	-	-
保健師、歯科衛生士、栄養士	-	-	-	-	-
令和4年度	新たに育児休業が取得可能となった男性職員数	配偶者出産休暇を取得した職員数	育児参加のための休暇を取得した職員数	配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した職員数	配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて5日以上取得した職員数
一般事務	2 (100.0%)	1 (50.0%)	2 (100.0%)	1 (50.0%)	1 (50.0%)
保育士	-	-	-	-	-
保健師、歯科衛生士、栄養士	-	-	-	-	-
令和5年度	新たに育児休業が取得可能となった男性職員数	配偶者出産休暇を取得した職員数	育児参加のための休暇を取得した職員数	配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した職員数	配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて5日以上取得した職員数
一般事務	2 (100.0%)	1 (50.0%)	2 (100.0%)	1 (50.0%)	1 (50.0%)
保育士	-	-	-	-	-
保健師、歯科衛生士、栄養士	-	-	-	-	-
令和6年度	新たに育児休業が取得可能となった男性職員数	配偶者出産休暇を取得した職員数	育児参加のための休暇を取得した職員数	配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した職員数	配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて5日以上取得した職員数
一般事務	5 (100.0%)	5 (100.0%)	4 (80.0%)	1 (20.0%)	4 (80.0%)
保育士	-	-	-	-	-
保健師、歯科衛生士、栄養士	-	-	-	-	-

(8) 年次有給休暇の平均取得日数

職員の令和2年度から令和6年度までの年次有給休暇の平均取得日数は表⑩のとおりです。新型コロナウイルスの影響により、罹患した職員及び罹患した家族と同居している職員は病気休暇の取得となったため、有給休暇の取得日数が減少しました。令和5年度及び令和6年度は平均日数が上昇しています。

表⑩ 有給休暇の平均取得日数 (日)

区分	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
一般事務	10.3	11.8	11.9	13.1	12.7
上記以外	7.8	12.4	13.3	13.8	14.5

※上記以外の職は「保育士、保健師、歯科衛生士、栄養士」です。

(9) ハラスメント等対策の整備状況

町では各種ハラスメント防止及び対策に関して、研修を実施するなどしていますが、令和2年12月に「酒々井町職員の職場におけるハラスメント防止等に関する要綱」「酒々井町職員のハラスメント防止等に関する指針」をそれぞれ作成し、「職場におけるセクシュアル・ハラスメント」「職場におけるパワー・ハラスメント」「職場における妊娠、出産、育児、介護に関するハラスメント」を定義し、こうしたハラスメントを行ってはならないという強い姿勢を示しています。

こうした要綱や指針のほかにも職場におけるハラスメントが起きた際のフロー図を職員に周知し、相談・処理体制を周知しています。ハラスメントが発生した場合でも性別や年代から相談しやすい相談員を選任し、躊躇なく相談できる体制づくりと整備したほか、相談員が過度の負担とならないように人事担当課がフォローできるような体制としています。

3. 具体的な取り組みと目標

(1) 各種制度の周知について

- ・本計画の円滑な推進に向けて職場全体で取り組んでいくため、本計画や酒々井町職員子育て支援ハンドブックを、庁舎イントラネット等を活用して全職員に周知します。
- ・出産・育児等に関する情報を参考にしながら、子育て中の職員は、自らの仕事と子育ての両立に役立てるとともに、所属長を含めた周りの職員は、子育て中の職員が、仕事と子育てを両立しやすい職場環境づくりに努めます。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮について

- ・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等の諸制度、また、仕事と子育ての両立を支援するために男女問わず認められている特別休暇等の諸制度については、妊娠中及び子育て中の職員が安心して仕事と子育ての両立を図るために必要不可欠であることから、職員に対し諸制度の周知を徹底し、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るとともに、女性職員、男性職員を問わず積極的に子育てに参加できる環境の整備を促進します。

(3) 子どもの出産時における父親の休暇取得について

- ・父親となる職員が子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、こどもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、子どもの出生時における父親の休暇取得を推奨します。

【目標】

子どもの出生時における男性職員の配偶者出産休暇（2日）の取得率を100%とします。また、有給休暇と併せ5日以上連続休暇の取得率を50%以上とします。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備について

- ・育児休業、育児部分休業、育児短時間勤務等の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため必要な措置を講じることとします。特に男性職員の育児休業等（妻の産前産後期間中における育児参加のための特別休暇5日を含む）について、職場環境や職員の意識向上に努め、取得促進を積極的に図ります。

【目標】

男性職員の育児休業等（産前産後の育児参加のための特別休暇5日を含む。）について、50%以上とします。また、産後における女性職員の「育児と仕事」のバランスと個人の希望に添った働き方を推奨し、育児休業等の休暇取得率を100%とします。

(5) 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、子育てをする職員の負担となることから、時間外勤務縮減への意識啓発等を徹底します。
- ・ノー残業デー（毎週水曜日）の徹底を図るため、周りの職員と声を掛け合って退庁するよう努めます。
- ・所属長は、事務処理が効率的に行われるようリーダーシップを発揮するとともに、

職員の勤務状況を常に把握することにより、改善への即応処理に努めます。

- ・ 役場窓口の開庁時間の見直しを行い、時間外勤務の縮減に努めます。

【目標】

- ・ 時間外勤務が1箇月45時間及び年間360時間を超えないよう努めます。
- ・ 小学校就学前の子どもを養育する職員が、子を養育するために請求した場合には、公務に支障がなければ、深夜勤務及び1月24時間、1年について150時間を超えて時間外勤務をさせてはいけないものとします。

(6) 休暇取得の促進について

- ・ 所属長は課員等の年次休暇の取得状況を常に確認し、計画的な年次休暇取得を行わせるようにします。
- ・ 子どもの園行事や学校行事に参加しやすい環境づくりに努めます。
- ・ 祝日や土曜・日曜日とあわせた連続休暇の取得促進によって、職員のリフレッシュに努めます。

【目標】

職員一人一人が年間5日以上の有給休暇の取得を達成できるように努めます。

(7) その他の次世代育成又は女性活躍の推進について

① 育児を行うための早出遅出勤務の適用

- ・ 育児を理由とした早出遅出勤務の制度を推奨するとともに、制度の取得しやすい職場環境づくりに努めます。

② 子ども、子育てに関する地域貢献活動

- ・ 職員一人ひとりが、地域で行われている子ども・子育てにかかる活動や地域の自主的な防犯活動、少年非行防止等の取り組みに、積極的に参加するよう心がけると共に、子どもを交通事故から守るため、日頃から交通安全に対する意識を持つように努めます。
- ・ 職場では、職員が地域の子育て活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりを心がけ、職員の積極的な参加を支援します。