

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

## 杉戸町特定事業主行動計画

(令和8年度～令和12年度)

令和8年3月改定

杉 戸 町



# 杉戸町特定事業主行動計画

令和8年3月

杉戸町  
杉戸町議会  
杉戸町教育委員会  
杉戸町選挙管理委員会  
杉戸町公平委員会  
杉戸町監査委員  
杉戸町農業委員会

## I 計画策定に当たって

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）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）に基づき、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成されるため、子育てしやすく働きやすい雇用環境の整備やその他の取組を行うとともに、組織全体として継続的に女性職員の活躍を推進するためのものです。

また、これまで「杉戸町特定事業主行動計画」と「杉戸町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」がそれぞれ策定されましたが、計画期間の終了に伴い、両計画を一本化しました。

計画策定に当たっては、次世代育成支援対策推進法に定められた「行動計画策定指針」（平成26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）において掲げられた7つの基本的視点（【基本的視点】参照）に基づき、策定したものです。

また、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に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）第2条に基づき、改善すべき課題について分析を行い、組織全体として継続的に女性職員の活躍を推進できるよう、各項目において数値目標を設定しました。

### 【 基本的視点 】

- (1) 職員の仕事と生活の調和の推進という視点
- (2) 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点
- (3) 機関全体で取り組むという視点
- (4) 機関の実情を踏まえた取組の推進という視点
- (5) 取組の効果という視点
- (6) 社会全体による支援の視点
- (7) 地域における子育ての支援の観点

## II 計画の期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間を計画期間とします。

また、本計画の進捗状況等、必要に応じて改訂を行うこととします。

## III 基本理念

この計画は、次世代育成支援対策推進法の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基本理念を踏まえ、職員が仕事と出産、育児、介護等の自身の生活と調和を図りながら、責任と誇りを持って健康でいきいきと働き、意欲と能力の向上を最大限に発揮できる職場環境づくりを進めることを目的とし策定したものです。

## IV 対象職員

杉戸町職員

※会計年度任用職員、再任用職員及び任期付職員を含むすべての職員とします。

## V 計画推進の基本的視点

この計画では次の4つの基本的視点を定め、これに基づき推進していくものとします。

## 1 職員の仕事と子育ての両立の推進

職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員の希望を尊重した取組を推進します。

## 2 両性による子育ての推進

子育てが男性または女性のどちらかに偏ることなく、共に主体的に子育てできるよう、意識、制度を改めるための取組を推進します。

## 3 地域における子育ての支援

職員は地域社会の構成員でもあり、地域における子育て支援の取組に積極的に参加することが求められているとともに、地域においてひとりの住民としてまちづくりに参画することが期待されており、それらを踏まえた取組を推進します。

## 4 町全体による取組

次世代育成支援対策は社会全体で取り組むべき課題です。そのため、町全体で積極的に計画を実施するという考え方を明確にするとともに、関係法令を遵守し、町の実情に則した効果的な取組を自主的に推進します。

なお、勤務場所や業務内容によって、それぞれの職場の状況に応じて実施に努めるものとします。

## VI 具体的実施事項

この計画の基本理念を実現するため、4つの基本的視点に基づき、次に掲げる事項について実施していくものとします。

具体的実施事項の実施に当たって、一般的な職員と異なる特殊な勤務形態を取る職場については、具体的実施事項をそのまま実施するのではなく、それらを行うことにより得られる効果を踏まえて、各職場の実態に合わせて取り組むものとします。

## 現状と課題

### (1) 職員採用に関すること

#### ①背景

採用者に占める女性の割合は職種によって様々ですが、その入口である募集段階でのアプローチは特に重要であると考えます。

公務に期待される能力を有する優秀な人材は、決して性別に左右されることなく公平・公正に採用されるべきであり、そのような私たちの考え方や募集活動に臨む姿勢を広く理解していただくため、公式ホームページやSNS等を活用し、積極的に情報発信を行う必要があります。

#### ②現状分析

令和7年4月1日現在の女性職員の割合（女性比率）は51.35%です。[資料1] 参照

女性比率が50%を上回る要因として、保育士・幼稚園教諭や保健師等の職員数の影響が挙げられます。これらの職種は女性が多い職種のひとつであり、これらの職種の採用数が多い年度は、採用者全体の女性比率が高くなる傾向にあります。[資料2] 参照

[資料1] 女性職員の割合（令和7年4月1日現在）

全職員数（人）	うち女性職員数（人）	女性比率（%）
333	171	<b>51.35</b>

[資料2] 過去2年間における採用試験受験者数と採用者数

職 種			令和6年度		令和7年度		計	
			受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者
一般事務	人数 (人)	男	55	6	38	10	93	16
		女	25	4	19	3	44	7
		計	80	10	57	13	137	23
	女性比率 (%)	31.25	<b>40.00</b>	33.33	<b>23.08</b>	32.12	<b>30.43</b>	
一般事務 (学芸員)	人数 (人)	男	4	1	—	—	4	1
		女	2	1	—	—	2	1
		計	6	2	—	—	6	2
	女性比率 (%)	33.33	<b>50.00</b>	—	—	33.33	<b>50.00</b>	
一般事務 (建築)	人数 (人)	男	0	0	1	0	1	1
		女	1	0	2	1	3	1
		計	100.00	—	3	1	4	1
	女性比率 (%)	—	—	66.67	<b>100.00</b>	75.00	<b>100.00</b>	
保健師	人数 (人)	男	0	0	—	—	0	0
		女	3	2	—	—	3	2
		計	3	2	—	—	3	2
	女性比率 (%)	100.00	<b>100.00</b>	—	—	100.00	<b>100.00</b>	
保育士・ 幼稚園教諭	人数 (人)	男	3	1	—	—	3	1
		女	17	4	—	—	17	4
		計	20	5	—	—	20	5
	女性比率 (%)	85.00	<b>80.00</b>	—	—	—	<b>80.00</b>	

合 計	人数 (人)	男	63	8	39	10	102	18
		女	49	11	21	4	70	15
		計	112	19	60	14	172	33
	女性比率 (%)	43.75	<b>57.89</b>	35.00	<b>28.57</b>	40.70	<b>45.45</b>	

## (2) 人材育成・キャリア形成に関すること

### ①背景

女性職員の管理職登用率が、男性職員に比べると低い傾向にある背景として、出産・育児等によって連続的な職務経験の蓄積が難しいことや、ロールモデルとなる女性の上司が少ないこと等が影響していると考えられます。

そこで、女性職員のキャリア形成を推進するため、職域の拡大による多様な職務機会の創出や、能力・意欲向上のための研修メニューの提供等、他市町村の事例も参考にしながら、計画的にキャリア形成を支援する必要があります。

### ②現状分析

杉戸町において、管理的地位（課長級）の女性職員は1人で、女性比率は4.00%と低い状況です。その他、主幹級の女性比率は18.60%、主査級の女性比率は42.31%となっています。

管理的地位（課長級）の女性比率を高めるためには、より下位の役職において計画的に人材を育成することが重要です。[資料3] 参照

[資料3] 役職別における女性職員の割合（令和7年4月1日現在）

役 職	職員数 (人)	うち女性職員数 (人)	女性比率 (%)
課長級	25	1	<b>4.00</b>
主幹級	43	8	<b>18.60</b>
主査級	78	33	<b>42.31</b>
合 計	146	42	<b>28.77</b>
管理職計※	68	9	<b>13.24</b>

※ 管理職計は、課長級及び主幹級の職員を集計したものです。

### (3) 長時間勤務の抑制に関すること

#### ①背景

出産・育児、介護等、ライフステージによって異なるテーマと向き合いながら、多くの職業人は日々の生活を送っています。しかし、限られた時間の中で、仕事と家庭生活を両立させることは非常に大変です。特に、恒常的な長時間勤務（時間外勤務や休日勤務）は、ワーク・ライフ・バランスを阻害する要因のひとつと言えます。

そこで、正規の勤務時間内で、集中的かつ効率的に業務が行えるよう、職場環境の改善や職員の意識転換を図る必要があります。そして、長時間勤務を抑制することで、ワーク・ライフ・バランスの推進に寄与するとともに、相乗的に組織としての競争力や生産性が高まるものと考えます。

#### ②現状分析

杉戸町における時間外勤務の職員1人あたり月平均時間数は、令和6年度実績で年間7.6時間であり、他団体と比較しても多い状況ではありません。しかしながら、部署や時期による偏りが見られるため、人員配置や部署の枠組を超えた繁忙期の応援体制等を精査することにより、業務負担の平準化に努める必要があります。[資料4] 参照

[資料4] 時間外勤務の職員1人あたり月平均時間数（令和6年度実績）

単位：時間

第1四半期 (4～6月)	第2四半期 (7～9月)	第3四半期 (10～12月)	第4四半期 (1～3月)	年間
8.2	5.0	9.2	7.7	<b>7.6</b>

### (4) 男性職員の育児参加に関すること

#### ①背景

夫婦共働き世帯は、年々増加しています。出産からの流れで女性は育児に専念し、男性は仕事に専念する傾向が見受けられますが、特に夫婦共働き世帯の場合、男性も積極的に家事や育児に参加しなければ、女性の職業生活における活躍の機会を阻害してしまいます。

また、男性職員が育児に参加することで、他の育児中の女性職員に対する理解が深まるとともに、育児経験で得られた多様な価値観やマネジメント能力は、男性職員自身のキャリア形成にとって有益であると考えます。

## ②現状分析

令和6年度実績において、女性職員の育児休業取得率は100.0%、男性職員の育児休業取得率は100.0%となっており、男性の育児休業の取得率は以前に比べ増加しています。[資料5] 参照

また、配偶者出産休暇と育児参加休暇の平均取得日数は2.00日で、制度の利用実績はあるものの、男性職員の育児参加の観点に立ち返ると、さらに積極的な制度の利用が望まれます。[資料6] 参照

[資料5] 男女別の育児休業の取得状況（令和6年度実績※）

	対象者（人）	取得者（人）	取得率（%）	平均休業期間
男性	3	3	100.0	0年1か月
女性	6	6	100.0	2年0か月
合計	9	9	100.0	1年4か月

※ 令和6年度における、育児休業の新規対象者及び新規取得者について集計したものです。

[資料6] 配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得状況（令和6年度実績）

休暇の種類	対象者（人）	取得者（人）	平均取得日数
配偶者出産休暇	3	1	2.00日
育児参加休暇	3	0	0.00日
合計	—	—	2.00日

（参考）

- ・ 配偶者出産休暇

職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例（平成7年杉戸町条例第6号）第14条第2項第14号の規定による有給扱いの特別休暇で、妻の出産に伴って3日間を取得することができます。

- ・ 育児参加休暇

同条例第14条第2項第15号の規定による有給扱いの特別休暇で、妻の出産の前後において、小学校就学前の子を世話する必要がある場合や、出生した子の育児に参加することを目的として、**5日間**を取得することができます。

## 1 子育てと業務の両立をめざす勤務環境の整備

行政ニーズの多様化と住民に密着した行政サービスの提供により、職員一人ひとりに対する業務は増加拡大傾向にあります。

子育てと業務の両立を図り、仕事と生活を調和させていくためには、職員一人ひとりの意識改革と業務分担の見直し等の職場環境の改善・整備が必要となっています。このような状況を踏まえて、以下のことに取り組みます。

### (1) 職員の意識改革

#### ① 制度の周知徹底

妊娠・出産・子育てに関して、利用できる諸制度について積極的に周知を行う。

**方策** グループウェア等を利用し、制度の周知を積極的に進める。

#### ② 新たな行動日の設定

職場優先の考え方や性別役割分担意識を改めるための機会を設ける。

**方策** ノー残業デーやゆう活（朝型勤務制度）等を通して、ワーク・ライフ・バランス推進の重要性について職員の意識啓発を図る。

#### ③ 研修会の開催

子育て支援のための取組を行う。

**方策** 各年齢層や職位、性別による意識の差をなくすため、男女共同参画に関する研修や情報提供を行う。

### (2) 職場環境の改善

#### ① 業務分担などの見直し

妊娠前、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、職場内で業務分担などの見直しを行う。

**方策** 妊娠中の職員の健康や安全について優先的に配慮するため、本人から請求があった場合には、時間外勤務の制限について配慮する。不妊治療を行う職員が治療に専念できるよう、治療に必要な期間の休暇等について取得しやすい環境づくりに努める。

#### ② 時差勤務制度の積極的な活用

子育てしやすい勤務時間体制を作る。

**方策** 時差勤務制度を活用し、勤務時間に対して柔軟な対応を行えるよう配慮する。

### (3) 定時退庁の促進

#### ① 意識啓発の周知

時間外勤務本来の目的を再確認し、定時退庁を心がけるよう意識啓発を図る。

**方策** 時間外勤務は本来、重要かつ緊急の場合にのみ行われる勤務である。定時退庁を心がけることはもちろん、時間外勤務の上限である月45時間を厳守するよう、各部局に対して定期的に通ずる。

#### ② 事前承認の徹底

時間外勤務を行う際、事前に管理職の承認を受けることについて徹底を図る。

**方策** 時間外勤務については、原則、管理職の命令によるものであることを再確認するとともに、時間外勤務を行う際には、事前に承認を受けるよう各部局に対して通知を行う。

管理職の責務として、業務分担などを随時確認し、時間外勤務が特定の職員に集中しないよう業務改善を図る。

#### ③ 時間外勤務状況の公開

時間外勤務の状況について、職場内に周知する。

**方策** 通常業務の延長で何気なく残業を行うことを防止するため、誰が何の業務で時間外勤務を行っているのか、皆がわかるよう職場内での連絡を密にする。

#### ④ ノー残業デーの点検・評価

職員の健康管理のために設けられている毎週水曜日のノー残業デーについて、その効果を確認し、実効性を高めるための方策を検討する。

**方策** ノー残業デーについて、「ノー残業デーに時間外勤務を命ずる理由書」等を分析し、その実施状況や効果を分析する。また、併せて管理職から所属職員への呼びかけを行う。

#### ⑤ 事務の合理化の推進

業務を計画的に行い、効率的な事務の執行を図るようにする。

**方策** 所定の勤務時間外に業務が発生することが予め分かっている場合は、時差勤務制度等を活用して効率的な事務の執行を行う。

また、職員の時間外勤務の状況により業務配分の見直し等を行い、業務量の平準化を図る。

新規事業を立ち上げる場合には、目的・効果・必要性等を十分に精査し、併せて既存の類似事業との関係を整理し、スクラップ・アンド・ビルドを前提として検討を進める。

⑥ 産業医による保健指導等の実施

時間外勤務が多い職員に対して、産業医による保健指導及び健康相談を実施するなど、健康管理に関する取組を充実させる。

**方策** 管理職員は、面談等を通して、所属職員の身体的・精神的な健康状態の把握に努める。

メンタルヘルスチェックを実施し、職員が心身ともに健康状態を保持できるよう努める。

⑦ 窓口業務受付時間の短縮の検討

住民サービスの維持と他自治体の動向を踏まえつつ、職員の働き方改革や労働環境改善の一環として、窓口業務の受付時間の短縮を検討する。

★ 令和12年度までの間、時間外勤務の職員1人あたり月平均時間数が、10時間を超えないよう努めます。

## 2 子育てを男女で支える休業・休暇取得の推進

子育ては男女が協働で行うものであり、男性職員の育児休業取得などを啓発・実践していく取組を進める必要があります。

また、職場復帰への支援や、休業取得に伴う業務分担の新たな枠組の検討が求められます。このような状況を踏まえて、以下のことに取り組みます。

### (1) 男性職員の休業・休暇の取得促進

#### ① 取得の啓発

男性職員の育児休業・部分休業について、取得を促進する。

**方策** 男性職員向けに育児休業・部分休業等の制度周知を積極的に行い、男性職員の育児休業等の取得意欲を高める。

#### ② 個別相談制度づくり

育児休業・部分休業の取得を希望する男性職員のサポート体制を構築する。

**方策** 取得を希望する男性職員について、取得経験者や人事担当者による個別相談を随時受付ける。

#### ③ 休暇の取得推進

産前産後の母親が健康維持や回復に専念でき、父親が育児の大切さを知ることができるよう、子どもの出生時における父親の休暇の取得を促進する。

**方策** 男性職員の育児参加のための特別休暇の制度を職員に周知し、取得を促進する。

父親となった職員は、特別休暇（男性の育児参加休暇）と合わせて年次有給休暇を積極的に取得するよう呼びかけを行い、出産後の妻をサポートできるよう配慮を行う。

★ 以上のような取組を通して、令和13年3月31日までに男性の育児休業取得率85%以上となるよう努めます。

また、令和13年3月31日までに、配偶者出産休暇と育児休暇の平均取得日数が5日以上となるよう努めます。

## (2) 育児休業等の取得促進

### ① 業務分担の見直し

育児休業及び部分休業の取得の申し出があった場合、課内で業務分担の見直しを行う。

**方策** 育児休業、部分休業の取得を優先するよう、各部局に通知を行う。  
また、所属長は、業務分担の見直しや職場の応援体制づくりを実施し、業務に支障が生じないように努める。

### ② 任期付職員制度の調査・研究

育児休業を取得する場合、業務割当の変更や部内の人員配置によっても業務の処理が困難な場合は、臨時的任用職員等の採用により業務に支障が生じないように対応を図る。

**方策** 総務課において、任期付職員制度の導入の必要性について調査・研究を行う。併せて、臨時的任用職員又は会計年度任用職員を任用し代替要員の確保を図る。

### ③ 職場復帰の支援

育児休業中の職員に対して、育児休業終了後のスムーズな職場復帰を支援する。

**方策** 各課において、希望に応じて育児休業期間中の文書等、業務の進捗状況等の情報提供を行う。

★ 以上のような取組を通して、令和13年3月31日まで育児休業取得希望者の取得率100%を維持する。

## (3) 休暇制度の積極的利用

### 年次有給休暇について

#### ① 計画的な年次有給休暇の取得

各部署において、計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。

**方策** 休暇取得計画表を部署ごとに作成するなど、計画的な年次有給休暇の取得を図る。

#### ② 取得の指導

年次有給休暇の取得率が低い職員については、取得を指導する。

**方策** 管理職が所属職員の年次有給休暇取得状況の把握を行い、取得率が低い職員に休暇取得を促す。

### ③ 年次有給休暇の奨励

休日、夏季休暇等と組み合わせた年次有給休暇を奨励し、長期間の休暇取得を促進する。

**方策** 年次有給休暇の取得に際し、休日、夏季休暇等と組み合わせた連続休暇の取得奨励を周知する。

### ④ 「子どもに関わる日」などに合わせて年次有給休暇の取得促進

子どもの予防接種実施日や授業参観日などの、子どもに関わる日における年次有給休暇の取得を促進する。

**方策** 子どもの予防接種実施日や授業参観日など、子どもに関わる日については、年次有給休暇を取得するよう、管理職が積極的に働きかけを行う。

### ⑤ 会議・出張日の調整

いわゆるゴールデンウィークやお盆の期間等と組み合わせ、年次有給休暇を取得するよう呼びかける。

**方策** いわゆるゴールデンウィークやお盆の期間等と組み合わせ、年次有給休暇を取得しやすいよう、期間中の会議や出張等を自粛する。

★ 以上のような取組を通して、令和13年3月31日までに1人あたりの年次有給休暇の平均取得日数11日を目指す。

(参考) 令和6年度の平均取得日数 10.7日

## 子の看護休暇について

### ① 職場の雰囲気づくり

子の看護休暇を取得しやすい、職場の雰囲気を醸成する。

**方策** 子の看護休暇を希望する職員については、管理職が積極的に取得を進めるよう心掛ける。

### ② 業務体制づくり

所属職員の予定外の休暇にも対応できるよう、管理職が中心となって業務体制の安定化を図り、休暇を取得しやすい職場環境を作る。

**方策** 子育てをする職員が予定外の休暇を取得することになっても、業務に支障をきたすことのないよう、業務マニュアルの整備、フ

ファイル基準表の見直し及び文書管理の徹底、業務の進捗状況の共有化を行い、適切に業務が継続できるよう安定化を図る。

### 3 次代の親づくりへの活動参加支援

職員は地域社会の構成員でもあり、地域における子育て支援の取組に積極的に参加することが求められています。

地域においては、一人の住民としてまちづくりに参画することが期待されており、職員一人ひとりの持つ能力・技能を生かして、次世代の親づくりに参加することを奨励し、以下のことに取り組みます。

#### (1) 子どもとふれ合う機会の支援

##### ① 地域活動への参加奨励

子育てや青少年育成に関する地域活動への積極的参加を促す。

**方策** 職員が地域活動に参加する場合の年次有給休暇を積極的に認める。

##### ② 職員の講師・指導者派遣

子どもが参加する集会等に職員が講師・指導者として出席する。

**方策** 出前講座に子ども向け講座を開設する等、子どもが参加する場に積極的に職員を派遣する。

##### ③ 公共施設の提供

子どもが参加する地域の活動に、公共施設を提供する。

**方策** 子どもが参加する地域活動に、公共施設等を積極的に提供する。

#### (2) 子どもの安全確保への取組

##### ① 業務中の配慮

業務中の職員が、恒常的に子どもの安全に注意を払う。

**方策** 職員が業務で公用車等により走行する際、防犯・交通安全等の観点から、子どもに対する注意を恒常的に払うようにする。

##### ① 防犯パトロールの実施

学校や地域の安全確保に努める。

**方策** 児童・生徒の登下校時に防犯パトロールを実施する。

#### (3) 子育てバリアフリー化

##### ① 窓口対応の取組

子どもを連れたお客様が気兼ねなく手続や相談等ができるよう、窓口

での対応（ソフト面）でのバリアフリー化を推進する。

**方策** OJTの一環として、窓口対応で注意すべき言葉遣いや態度等の研修を行う。

## ② 利用しやすい設備の整備

子どもを連れてお客様が利用しやすい設備の整備を行う。

**方策** 施設の建替え時や新設時に、乳幼児と一緒に利用できるトイレやベビーベッド、授乳室などの設置を優先的に検討する。

## 4 女性職員の活躍に向けて

「すぎと男女共同参画プラン」との連携を図りながら、組織全体として継続的に女性職員の活躍を推進するため、以下のことに取り組みます。

### (1) 職員採用に関する取組

#### ① 採用説明会等への参加

杉戸町が女性にとって働きやすい職場環境であることを積極的に広報する。

**方策** 彩の国さいたま人づくり広域連合主催の埼玉県内市町村職員採用合同説明会等に参加し、埼玉版ウーマノミクスプロジェクト「多様な働き方実践企業」認定制度の『プラチナ認定』を受けていること等を紹介する。

#### ② ホームページ等による情報発信

受験者の視点に近い細やかな情報発信を行う。

**方策** 広報紙や公式ホームページ、ポスター等による広報だけでなく、フェイスブック等のSNSを活用する。

★ 令和12年度まで、一般事務における採用者の女性比率が30%以上を維持するよう努めます。

### (2) 人材育成・キャリア形成に関する取組

#### ① 女性職員の人材育成

能力・意欲向上のための研修メニューを提供する。

**方策** 町主催研修の実施や外部研修（彩の国さいたま人づくり広域連合、市町村職員中央研修所など）へ派遣する。

所属長は、女性職員がキャリアデザインを形成するための研修等へ積極的に参加できる環境づくりに努める。

★ 「すぎと男女共同参画プラン（第6次）～自分らしさを認め合い、一人ひとりが輝けるまち～」における数値目標と連携し、令和12年度までに、管理職※の女性比率22%以上となるよう努めます。

※管理職とは、課長級及び主幹級の職員を指します。

## **Ⅶ 計画の公表**

年1回、実施状況についてホームページ等により公表します。

○次世代育成支援対策推進法第19条第5項

○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第15条第6項

## **Ⅷ 計画の推進について**

本計画は、町全体で推進していくものです。実施に当たっては、各職員が各々の生活環境や職責などを踏まえ、自主的に取り組むことが重要です。

そのため、全職員が子育てをしやすい職場、すべての職員が働きやすい職場の実現のため、意識改革を進める努力が必要です。

## 杉戸町総務課

〒345-8502

埼玉県北葛飾郡杉戸町清地二丁目9番29号

電話 0480-33-1111 (代表)

ホームページ <https://www.town.sugito.lg.jp/>