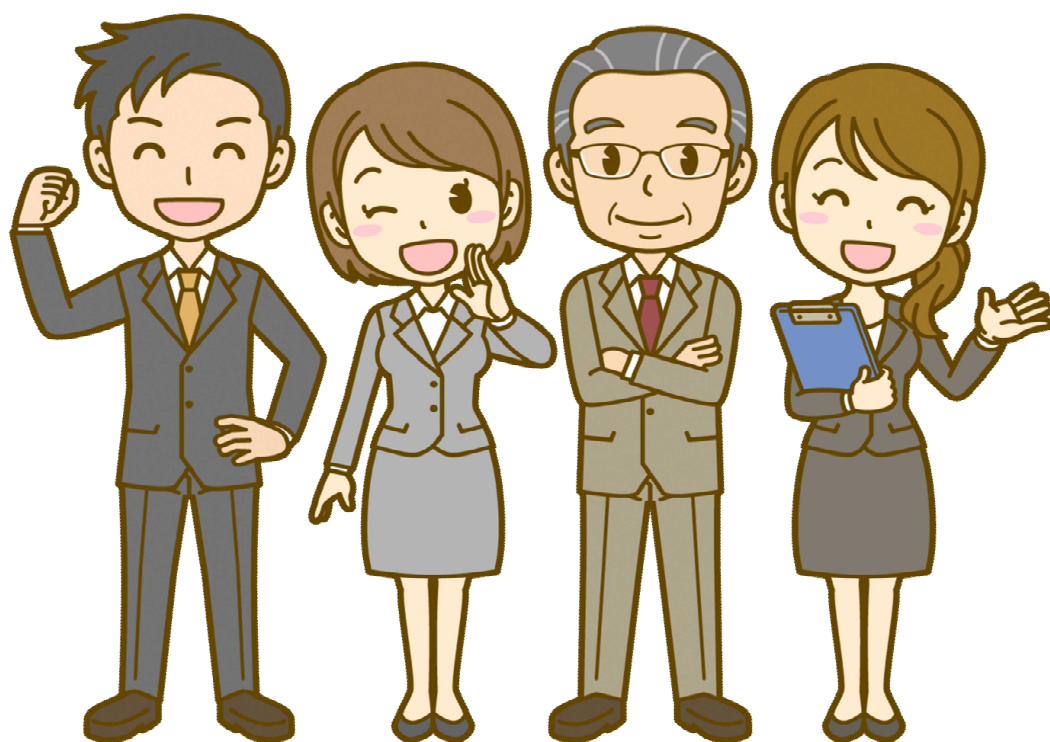


邑楽町特定事業主行動計画

～次世代育成支援・女性活躍推進統合版～



令和3年4月

邑楽町

はじめに

わが国では、急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図ることを目的に、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」という。）が制定されました。

次世代育成法では、国及び地方公共団体に対し、職員を雇用する事業主としての立場から、職員の仕事と子育ての両立等に係る計画（特定事業主行動計画）の策定が義務付けられ、本町においても、平成18年から「邑楽町特定事業主行動計画」を、平成28年には、「第2次邑楽町特定事業主行動計画」を策定し、取組を進めてきました。

一方、女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境の整備を図るため、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。）が成立しました。

女性活躍推進法では、次世代育成法と同様に、国及び地方公共団体に対し、特定事業主行動計画の策定が義務付けられ、本町においても、平成28年3月に「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」を策定し、取組を進めてきました。

女性職員の活躍を推進していく上では、性別に関わりのない職務の機会付与と適切な評価に基づく登用のほか、長時間勤務の是正など仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の推進や男性の家庭生活への積極的な関与等が必要な要素であり、これらについては、女性の活躍と密接な関係にある子育て支援においても多くの点で共通しております。今回の特定事業主行動計画の策定に当たっては、「子育て支援」と「女性の活躍」の2つの視点を踏まえ、一体的な取組として、2つの計画を統合した、「邑楽町特定事業主行動計画（次世代育成支援・女性活躍推進統合版）」として策定することとしたものです。

令和3年4月

邑楽町長
邑楽町議会議長
邑楽町選挙管理委員会
邑楽町代表監査委員
邑楽町農業委員会
邑楽町教育委員会

第1章 総論

1. 目的

この計画は、次世代育成法第19条に基づく特定事業主行動計画と女性活躍推進法第19条に基づく特定事業主行動計画の2つを統合し、本町の職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう子育て支援に関する取組と女性職員の活躍を計画的かつ着実に推進することを目的とします。

2. 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

3. 計画の推進体制

本計画の実施を実効あるものにするために、管理職員等に対し、その主旨を徹底する必要があるとともに、全職員の理解を得ながら取り組んでいくことが重要です。

このため、本計画の推進体制の整備を図り、その方策として次の措置を講じる必要があります。

- (1) 管理職やその他の職員に対して、本計画に関する研修・講習、情報提供等を実施し、行動計画の周知徹底を図ります。
- (2) 仕事と子育ての両立等の相談・情報提供を行う窓口を総務課人事職員係とします。
- (3) 組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、女性職員の活躍推進委員会を総務課人事職員係に設置します。
- (4) この計画の実施状況について、進捗状況や職員のニーズ等の把握を行い、その結果を踏まえ、継続的に協議します。

4. 計画の実施状況の公表

計画の各項目での取組や実績などの実施状況について、毎年邑楽町ホームページへの掲載により公表することとします。

第2章 状況把握・課題分析

計画策定に当たっては、それぞれの職員の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情について分析することとされており、本町の状況は次のとおりです。

1. 採用した職員に占める女性職員の割合

【目標値】

令和2年度までに一般事務職採用者の女性割合40%以上

<女性職員の採用割合の推移>

※「-」の表記は採用なし

職 種	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
一般事務職	0.0%	40.0%	25.0%	75.0%	50.0%
保育教諭	66.7%	-	66.7%	100.0%	100.0%
保健師	-	-	100.0%	100.0%	100.0%
全職種	28.6%	40.0%	55.6%	85.7%	70.0%

【状況・分析】

目標値である令和2年度までに一般事務職採用者の女性割合40%以上は達成しましたが、年度により偏りが見られるため、今後も一定以上の女性採用者を確保するための継続的な取組を実施していきます。

また、女性が活躍できる職場であることを周知する必要があると考えます。

2. 管理職に占める女性職員の割合

【目標値】

令和2年度までに係長相当職以上の女性職員割合35%以上

<管理職の女性割合>

※各年度とも4月1日現在

役職段階	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
係長以上	29.9%	29.9%	29.2%	32.4%	33.3%

＜各役職段階の職員の女性割合（係長以上）＞ ※各年度とも4月1日現在

役職段階	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
課長	0.0%	7.1% (-)	7.1% (-)	7.1% (-)	7.1% (-)
課長補佐	16.7%	22.2% (32.9%)	25.0% (49.7%)	50.0% (199.4%)	57.1% (241.9%)
係長	40.0%	36.4% (-9.0%)	37.2% (-7.0%)	35.7% (-10.8%)	34.1% (-14.8%)
主査	66.7%	66.7% (0.0%)	52.9% (-20.7%)	33.3% (-50.1%)	20.0% (-70.0%)
主任	44.7%	46.8% (4.7%)	58.8% (31.5%)	58.7% (31.3%)	56.3% (26.0%)
主事	53.1%	44.9% (-15.4%)	40.4% (-23.9%)	39.5% (-25.6%)	45.7% (-13.9%)
主事補	28.6%	45.5% (59.1%)	50.0% (74.8%)	75.0% (162.2%)	66.7% (133.2%)

※（ ）内は平成28年度に対する伸び率

【状況・分析】

係長相当職以上の女性職員割合の目標値には若干到達できませんでしたが、この5年間で3.4%向上しました。

また、各役職段階の女性職員割合では、課長補佐職と主事補職で割合が伸びています。これは、女性職員の管理職への積極的な登用と新規採用が行われていたのが要因と考えられます。

今後は、女性職員を対象としたキャリア研修や管理職の休暇取得を促進し、仕事とプライベートの両立ができる環境等を整備することが必要であると考えます。

3. 継続勤務年数の男女差

【目標値】

令和2年度までに男女の平均継続年数を同一平均継続年数程度にする

＜男女別の平均継続勤務年数＞ ※各年度とも4月1日現在

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
男性	17.7年	16.6年	16.5年	16.2年	16.1年
女性	15.5年	14.8年	14.1年	13.7年	13.5年

【状況・分析】

平均継続勤務年数が男女とも減少しているのは、積極的に新規採用している関係が大きな要因と考えられます。その反面、入職間もない職員が退職するケースも見受けられます。今後は、新入職員が早く職場に慣れるための方策を考えていく必要があると考えます。

一方で、子育てや家庭環境を理由に退職するケースも見受けられるので、仕事とプライベートの両立ができる職場環境の整備に努めていかなければなりません。

4. 超過勤務の状況

【目標値】

令和2年度までに1月の平均超過勤務時間を10時間以下にする

＜超過勤務時間数の月平均値＞ ※令和元年度

平均超過勤務時間数	12.3 時間/月
-----------	-----------

＜時間外勤務が1月45時間を超える職員数－本庁関係－＞ ※令和元年度

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
3人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	5人	5人

＜時間外勤務が1月45時間を超える職員数－本庁関係以外－＞ ※令和元年度
該当なし

＜時間外勤務が1年360時間を超える職員数－本庁関係－＞ ※令和元年度
3名

＜時間外勤務が1年360時間を超える職員数－本庁関係以外－＞ ※令和元年度
2名

【状況・分析】

確定申告等の業務により、一定の時期に時間外勤務が1月に45時間を超える職員がいます。また、年間を通して時間外勤務の多い職場では、1年間に360時間を超える職員が数名見受けられました。

災害等の特に緊急に処理することを要する業務以外に、上限を超えた時間外勤務を命ぜられることがないよう業務の平準化に取り組む必要があります。家庭で子どもと触れ合うなど、家族や自分の生活のために過ごす時間を多く持つことができるよう、引き続き、超過勤務の縮減に取り組みます。

5. 年次休暇等の取得状況

<年次休暇の平均取得日数>

※各年とも4月1日～12月31日

年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
平均取得日数	7.2日	7.4日	8.1日	8.5日	8.5日

【状況・分析】

少しずつではありますが取得率の向上が見られます。「年次休暇計画取得表」を各職場に作成させるなどした効果が一定程度出たものと考えます。

今後は、計画的な取得促進等を強化する一方、年次休暇の取得日数が少ない職員に対し、個々に働きかける必要があると考えます。

6. 男女別の育児休業取得率及び期間

【目標値】

令和2年度までに、育児休業を取得する男性職員の実績をつくる

<男女別の育児休業取得率> ※令和2年度

男 性	女 性
0.0%	100.0%

<男女別の育児休業取得期間>

※令和2年度

期 間	男 性	女 性
5日未満	0.0%	0.0%
2週間以上	0.0%	0.0%
1年未満	0.0%	0.0%
1年以上	0.0%	100.0%

【状況・分析】

女性職員については、育児休業取得率が100%に達していますが、男性職員では取得した者はいませんでした。

今後は、男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境づくりや対象者に対して個別に制度や手続の情報提供を行っていくなど、より積極的な働きかけが必要であると考えます。

7. 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

【目標値】

令和2年度までに、育児参加のための休暇を取得する男性職員の実績をつくる

<男性職員の配偶者出産休暇等の取得率等> ※令和2年度

休暇種類	取得率
配偶者出産休暇	100.0%
育児参加のための休暇	33.3%

<男性職員の配偶者出産休暇の取得日数分布> ※令和2年度

未取得	0.0%
1日未満	0.0%
1日以上2日未満	0.0%
2日以上3日未満	50.0%
3日	50.0%

【状況・分析】

育児参加のための休暇に関して、取得者はいましたが、未だ低い取得率に止まっております。女性職員が職場で活躍するためには、取得率の向上は必要不可欠であり、育児休業同様、対象者に対する積極的な働きかけが必要であると考えます。

8. セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

令和2年度に「邑楽町職員のハラスメント防止指針」を作成し、ハラスメントに対する職員相互の共通認識を図りました。

今後は、研修等を実施し、ハラスメントの理解をより深めるとともに、職員が職務遂行上の能力を十分に発揮することができるよう、良好な職場環境の確保に努めます。

第3章 具体的な取組内容

本町における次世代育成支援及び女性職員の活躍に関する現状を踏まえ、次のとおり数値目標を設定し、目標達成に向けた取組を行うものとします。

なお、数値目標の実施時期については、計画終了までとします。

1. 採用

【数値目標】

一般事務職採用者の女性割合・・・・・・・・・40.0%以上

職員採用試験募集時に、福利厚生制度の紹介として、仕事と子育ての両立支援制度の概要を広報するなど、女性が働きやすい職場であることを積極的にPRしていきます。

2. 管理職への女性登用

【数値目標】

管理職の女性割合・・・・・・・・・35.0%以上 ※係長級以上の職員

業務関連研修への積極的な参加を進めるとともに、ワークライフバランスに関する研修を実施し、仕事と家庭の両立を図ったうえでのキャリア形成支援を行います。

施策や方針の立案、実施等における女性の参画の拡大を図るため、公平な昇任昇格を行い、意欲と能力のある女性職員を積極的に登用します。

また、管理職は家庭との両立が難しいというイメージがあるため、管理職の休暇取得を促進します。

3. 超過勤務時間の縮減

【数値目標】

超過勤務時間数が年360時間を超える職員・・・・・・・・・0人

職員が、家庭で子どもと触れ合うなど、家族や自分の生活のために過ごす時間を多く持つことができるよう、時間外勤務を減らそうという職場の雰囲気づくりと、日常業務の見直しなど取組を促進するための意識啓発を行います。

管理職員は、業務をチームとして共有し、平準化することにより、特定

の個人に業務が集中することがないように取り組みます。

また、職員もノー残業デーの実施や事務改善により、時間に対する意識を高めて、効率的な業務遂行に努めます。

4. 年次有給休暇の取得促進

【数値目標】

年次有給休暇の平均取得日数・・・・・・・・・・10日以上

学校行事や学校の夏休み、冬休みなどの期間、また、家庭の記念日などに、職員が互いに年次有給休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりを促進するための意識啓発を行います。

職場内での相互協力により、週休日や休日と合わせて、年次有給休暇や夏期休暇などの連続休暇の取得を推奨します。

また、「年次休暇計画取得表」を活用し、計画的に取得できるように努めます。

5. 育児休業等の取得促進

【数値目標】

男性職員の育児休業取得者の実績をつくる

男性職員の配偶者出産休暇の取得率・・・・・・・・・・100.0%

男性職員の配偶者出産休暇の取得日数・・・・・・・・・・2日以上

男性職員の育児参加のための休暇取得率・・・・・・・・・・50.0%

男性職員の育児参加のための休暇取得日数・・・・・・・・・・3日以上

共働き世帯が増加する中、女性が職場において活躍するには、男性の育児参加の促進が必要不可欠であります。

男性職員の育児関係休暇制度等の積極的な利用を促すため、グループウェアやハンドブック等を用いて周知を図るとともに、休暇を取得しやすい職場環境づくりを行います。

その他の次世代育成支援対策に関する事項

1. 子育てバリアフリー

子どもを連れて人が安心して来庁できるように、親切、丁寧な対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

来客の多い庁舎において、利用者の実情を勘案し、設備等の設置を計画的に行います。

【現在行っている施策】

- ・職員研修において接遇研修を実施し、親切、丁寧な対応に努める
- ・ベビーチェアを兼ね備えた多目的トイレの設置
- ・乳幼児のためのベビーベッドの設置

2. 子ども・子育てに関する地域貢献活動

スポーツや文化活動など、子育て活動に役立つ知識や特技等を持っている職員をはじめ、地域の子育て活動に意欲のある職員の積極的な参加を支援します。そのため、年次有給休暇等を活用し、子どもの健全育成や地域団体等の活動への積極的な参加を推奨します。

3. 子どもの体験活動等の支援

子どもが参加する学習会等の行事において、みんなの講座等を通じて職員が専門分野を活かした指導を実施します。また、小中学校等に職員を派遣し、特別授業等を実施するとともに、子どもを対象とした職場体験活動を積極的に推進します。

【現在行っている施策】

- ・みんなの講座
- ・中学生の職場体験学習

4. 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

交通事故予防について綱紀粛正通知による呼びかけを実施するとともに、子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止・立ち直り支援の活動等へ、ボランティア休暇等を活用し、職員の積極的な参加を支援します。

【現在行っている施策】

- ・公用車による防犯パトロールの実施

5. 学習機会の提供等による家庭での教育力の向上
職員に対し、家庭における子育てやしつけのヒント集等を活用し、家庭教育に関する講座・講演会等の実施や情報の提供を行います。
6. テレワーク等の多様な働き方の整備
在宅勤務やテレワーク等は、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、仕事と子育ての両立をしやすい働き方であることから、国及び他の地方公共団体の動きを見ながら研究を進めます。
7. 人事評価への反映
仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切に評価を行うよう努めます。
8. 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成
職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、職員特に管理職に対しての意識啓発を図り、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図ります。