

川棚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3月

川 棚 町
川 棚 町 議 会
川棚町選挙管理委員会
川 棚 町 監 査 委 員
川 棚 町 農 業 委 員 会
川 棚 町 教 育 委 員 会

目 次

I 総論	1～2
1 策定の背景と目的	
(1) 背景	
(2) 目的	
2 計画期間	
3 推進体制	
II 状況把握と分析	2～5
1 採用した職員に占める女性職員の割合	
2 管理職に占める女性職員の割合	
3 各役職段階の女性職員の割合	
4 継続勤務年数の男女差	
5 超過勤務の状況	
6 休暇取得の促進	
7 男女別の育児休業取得率及び期間	
8 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数	
9 セクシャルハラスメント等対策の整備状況	
III 目標設定と取組内容	5～7
1 採用	
2 キャリア形成支援	
3 働きやすい職場環境の整備	
4 その他の取組内容	

I 総論

1 策定の背景と目的

(1) 背景

わが国では、急速な少子高齢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、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）が制定されました。

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、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。以下「女性活躍推進法」という。）が制定されました。

両法は、国及び地方公共団体を特定事業主として、次世代育成支援に対する取組みや女性の職業生活における活躍の推進に対する取組みに関する行動計画の策定を義務付けており、本町においては、次世代法に基づく川棚町特定事業主行動計画を平成 17 年 3 月に策定し、女性活躍推進法に基づく川棚町特定事業主行動計画を平成 28 年 3 月に策定後、職員誰もがいきいきと働けるような職場環境を目指してきました。

今回、令和元年 6 月に女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定指針が改正され、女性の活躍に向けた公務部門における課題として、「特に長時間勤務の是正などの働き方改革、性別にかかわらずない職務機会の付与と適切な評価に基づく登用及び男性の家庭生活（家事及び育児）への参加促進」に取り組む必要が示されたところであり、当該改正の趣旨を踏まえ、両法の目的の実現には、働き方の見直しや職業生活と家庭生活の両立が重要であることから、両法の行動計画を統合した「川棚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）」として策定する改正を行うものです。

(2) 目的

職員の職業生活と家庭生活の両立の実現には、職員一人ひとりが共通認識のもとで長時間労働の是正などの働き方の見直しに取り組むことが重要です。

そのために、管理職をはじめ、全職員の働き方の見直しなどに対する意識の向上や職員の効果的な取組みに対する適切な評価の視点を持ちながら、職員が「働きやすさ」を実感し職務に従事できる職場環境の実現を目的とします。

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 推進体制

総務課において、関係課等と連携しながら取組みを進めます。

また、計画期間内においても、必要に応じ見直しを行っていきます。

なお、毎年度の推進状況については、年に1回ホームページにおいて公表します。

II 状況把握と分析

計画策定にあたっては、それぞれの職員の活躍に関する状況の把握・課題分析を行うこととされており、このことについての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

本町においては、約半数が女性職員の採用となっています。今後も女性志望者の拡大につながるような方策を進めます。

《女性職員の採用割合の推移》

平成30年度	令和元年度	令和2年度
40.0%	60.0%	66.7%

2 管理職に占める女性職員の割合

管理職の女性割合については、低い数値となっており目標（20%）を達成できていません。管理職の登用に向け、女性職員が自身のキャリア形成に積極的に取り組める環境を整備推進する必要があります。

《管理職の女性割合の推移》

平成30年度	令和元年度	令和2年度
8.3%	8.3%	7.7%

3 各役職段階の女性職員の割合

役職段階別で見ると、係長以上のすべての役職で女性職員の割合が低いことがわかります。

今後も、次の管理職を担う女性係長職の層を確保し、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を図り、積極的に管理職を目指せるような環境づくりが求められます。

《各役職段階の職員の女性割合の推移》

役職段階	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
課長級	8.3%	8.3%	7.7%
課長補佐級	14.3%	25.0%	16.7%
係長級	20.0%	16.7%	20.8%

4 継続勤務年数の男女差

男女間で大きな差はありませんでしたが、引き続きすべての職員が生き生きと働き続けることができるような、職場環境の整備に努めていく必要があります。

《平均継続勤務年数の男女の差》※令和 2 年 4 月 1 日現在

	全職員	男性平均	女性平均	男女差
勤続年数	17.5 年	18.8 年	15.4 年	3.4 年

5 超過勤務の状況

災害対応や選挙事務等により、年度によって 1 月に 45 時間を超える職員が多いことがわかります。

災害対応等の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する業務以外に職員が、上限を超えた時間外勤務を命ぜられないよう業務の平準化等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。

《超過勤務時間数の月平均値の推移》

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
平均超過勤務時間数	6.09 時間	5.02 時間	8.76 時間

《超過勤務時間数が 1 月 45 時間を超える職員数の推移》

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
職員数	19 人	3 人	29 人

《超過勤務時間数が 1 年 360 時間を超える職員数の推移》

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
職員数	1 人	0 人	5 人

6 休暇取得の促進

年次有給休暇にかかる平均取得日数は全国市区町村平均（令和元年：11.0日）を上回っているが、今後も休暇の計画取得を促し、年次休暇の取得を推進します。

《年次有給休暇の平均取得日数の推移》

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
平均取得日数	9.9 日	12.7 日	11.1 日

7 男女別の育児休業取得率及び期間

育児休業取得率及び取得期間については、女性職員は 100% に達していますが、男性職員の取得はありませんでした。女性の活躍を推進していく上では、男性の育児参加は重要な要素の一つであり、男性職員の子育て支援制度活用の推進に取り組む必要があります。

《男女別の育児休業取得率の推移》

	平成 29 年度		平成 30 年度		令和元年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
対象者	3 人	3 人	3 人	1 人	3 人	3 人
取得率	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%

《男女別の育児休業取得期間の推移》

	平成 29 年度		平成 30 年度		令和元年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
対象者	3 人	3 人	3 人	1 人	3 人	3 人
5 日未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2 週間未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
1 年未満	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
1 年以上	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
合計	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%

8 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

女性職員が職場で活躍するためには、男性の育児参加の休暇取得の促進を図ることが重要です。引き続き、休暇制度の周知等により男性職員の休暇取得の促進に取り組む必要があります。

《男性職員の配偶者出産休暇等取得率の推移》

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
対象者	3 人	3 人	3 人
配偶者出産休暇	100.0%	100.0%	100.0%
育児参加のための休暇	50.0%	0.0%	0.0%

9 セクシャルハラスメント等対策の整備状況

ハラスメントに関する研修を実施し、理解を深め、それぞれの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、良好な職場環境の整備に努めます。

- ハラスメント防止に関する要綱を制定（令和元年度）
- ハラスメント関係研修を実施（令和元年度）

III 目標設定と取組内容

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。また、目標達成年度は令和7年度とします。

1 採用

女性職員を継続的に採用し、組織の活性化を図るため、女性受験者数の増加に向け、職員採用試験案内の際、ワーク・ライフ・バランスの実現や女性の活躍の推進等に向けた町の取組のPRを行います。

2 キャリア形成支援

【数値目標】

管理職の女性割合・・・20.0%以上

① 研修の充実

- ・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。

② 管理職員への登用

- ・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、公平な人事評価を活用し、意欲と能力のある女性職員の登用を推進します。

3 働きやすい職場環境の整備

【数値目標】

時間外勤務が1月45時間を超える職員数・・・0人

※ただし、災害対応等重要な業務であって、特に緊急を要する業務以外とします。

① 超過勤務の縮減

- ・ 任命権者は、各課等の業務量や時間外勤務状況を把握し、適切な人員配置に努めます。
- ・ 課長等は、一斉退庁（「ノー残業デー」毎週水曜日）においては、率先して定時退庁を行い、職員にも退庁を促します。
- ・ 課長等は、職員が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。
- ・ 課長等は、時間外勤務に際して、事前命令の徹底に努めるとともに、職員の勤務状況の的確な把握につとめ、特定個人に業務が集中することがないように、勤務時間・業務分担管理の徹底を図ります。

【数値目標】

年次有給休暇の平均取得日数・・・12日

① 休暇の取得推進

- ・ 課長等は、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。
- ・ 課長等は、職場内での相互協力により、業務に支障のない範囲で、年次有給休暇や夏期休暇などの連続休暇の促進を推奨します。
- ・ 任命権者は、年次休暇の取得状況の確認を行い、課長会議等の場において、休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。

【数値目標】

配偶者の出産休暇等の取得率・・・100% 平均取得日数3日以上

男性の育児休業取得率・・・5.0%以上 平均取得期間1カ月以上

① 育児休業等の取得の促進

- ・ 任命権者は、男性職員の育児参加と育児休業や休暇等の積極的な利用を促すため、庁内LANを利用した制度の周知を図るとともに、休暇を取得しやすい環境作りを行います。
- ・ 課長等は、復職する職員の子育てに関する状況等を把握したうえで、円滑に職場復帰できるよう配慮します。

4 その他の取組内容

① 男女共同参画意識の向上と次世代育成支援対策への理解促進

- ・ 固定的な性別役割分担意識にとらわれず、男性も女性も互いに協力して子育てを行うなど、男女共同参画意識の向上を図るため、研修やその他の機会を通じ意識啓発を行います。

② 仕事と不妊治療が両立できる職場環境整備の推進

- ・ 勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や課長等に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図ります。

③ 地域や職場における子育て支援

- ・ 地域や学校等から、子どもが参加する職場見学の申し出があった場合は、積極的に受け入れます。
- ・ 課長等は、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を有している職員や、地域の子育て活動に意欲がある職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりを行います。

