

大子町特定事業主行動計画

(令和3年度～令和7年度)

- ◆「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画
- ◆「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく行動計画

令和3年4月

大 子 町

目 次

はじめに

第1 総論

- 1 計画の位置付け
- 2 計画期間
- 3 計画の推進体制

第2 現状と課題

- 1 これまでの取組
- 2 女性職員の活躍推進と次世代育成の取組の状況

第3 取組内容

- 1 ワーク・ライフ・バランスの実現
- 2 育児・介護と仕事の両立支援
- 3 女性職員の活躍推進

おわりに

はじめに

急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境の変化が著しい社会状況の中で、次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、社会全体で取り組んでいくことを目的として、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法（以下、次世代法という。）」が成立しました。

また、女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することを通じて、男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的として、平成27年9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、女性活躍法という。）」が施行されました。

これらのことから、本町においては、女性活躍法に基づく行動計画の後期の計画の策定に当たり、相互に関連の深い次世代法に基づく行動計画を併せて作成することで、職員の仕事と育児・介護の両立や女性の活躍をより推進する行動計画とし、仕事と生活の調和が実現できる職場環境づくりに取り組んでいきます。

令和3年3月31日

大子町長
大子町議会議長
大子町消防長
大子町農業委員会
大子町教育委員会

第1 総論

1 計画の位置付け

「太子町特定事業主行動計画」は、全ての職員が現行制度の有効活用と子育てや介護といった家庭生活を支える意識の醸成を通じて、安心して仕事と生活の両立を実現できるよう支援し、職員一人ひとりが求められる役割や能力を最大限に発揮しながら効率的に働くことができる職場環境を組織全体でつくっていくための計画です。

また、次世代法第19条第1項及び女性活躍法第19条第1項の規定に基づき、任命権者（特定事業主）が連名で策定する特定事業主行動計画として位置付けています。

2 計画期間

本計画の期間は、令和3年度から令和7年度（令和3年4月1日～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

- (1) 本計画を効果的に推進するために、本計画の実施状況を把握・点検し、必要に応じて計画の見直しを行います。
- (2) 本計画の取組状況や実施等については、年1回、町ホームページにおいて公表します。

第2 現状と課題

1 これまでの取組

平成28年に策定した「大子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」では、5項目の数値目標を設定しました。

計画項目	数値目標（令和2年度）
女性職員の採用割合	40%
女性職員の管理職（課長相当職）への登用	30%
一人当たりの超過勤務時間数の縮減	10%削減
男性職員の配偶者出産補助休暇取得日数（上限3日）取得率	100%
男性職員の育児参加休暇取得率	30%

2 女性職員の活躍推進と次世代育成の取組の状況

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

新規採用職員に占める女性職員の割合は、近年高い割合で推移し、令和2年度については60%となり目標値を大きく上回っています。

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異

継続勤務年数の男女の差異については、年々大きくなっています。一番の要因としては、近年の採用者の女性職員の割合が多く女性職員の平均年齢が低くなっていることが挙げられます。

(3) 職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間

概ね1人当たり9時間から16時間程度で推移していますが、選挙執行や災害等の対応による時間数の増大がみられます。また、管理職員の超過勤務時間を適切に把握する必要があります。仕事と生活の調和を図るためには引き続き超過勤務時間数の縮減の取組が求められます。

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

課長相当職以上の職にある職員に占める女性職員の割合は、直近3年間は15%から18%と増加傾向にありますが、任用候補者の階層に占める女性職員が少数であることから、女性職員のキャリアアップ支援を一層推進していくことが必要です。

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

係長相当職以上の職にある職員について、上位職であるほど女性職員の占める割合は低くなっています。職員構成における女性職員の割合は、年々高くなっていますが、上位職における女性職員の構成比の向上にはまだ時間がかかる見込みです。引き続き公平な評価を通して女性の登用を進めていくことが求められています。

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

育児休業の取得率は、女性職員については100%となっており、制度の周知と職場における協力体制が図られている結果と考えられます。一方、男性職員については、取得率が0%となっており、経済面の不安、職場への気遣いなど様々な要因が考えられます。このことから、男性職員が育児休業を積極的に取得できる環境整備の取組が必要です。

(7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

男性職員の配偶者出産休暇について、取得日数の上限は3日ですが、直近5年間の取得者の平均取得日数は2.5日となっています。社会的にも出産立会等が一般的となっており、取りやすい環境となっていると考えますが、1歳6月に達しない子の育児時間(1日2時間まで)休暇や配偶者の産休期間における未就学等の子を養育するために必要な期間(上限5日)及び未就学の子の看護休暇等の育児参加休暇取得者数は少ない状況です。

第3 取組内容

1 ワーク・ライフ・バランスの実現

町が充実した町民サービスを実施するためには、全ての職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現していくことが重要です。

ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、職員個人はもとより組織一体で、超過勤務時間の縮減に向けた意識改革、業務改善を進める必要があります。

また、職員の家庭生活を充実させるために、年次休暇の積極的な取得を推進します。

(1) 超過勤務時間数の縮減

【数値目標】一人当たりの月の超過勤務時間数	
令和7年度	10時間以下

〈具体的な取組〉

- ・ 出退庁時間の管理を行い、その結果や改善状況を把握する仕組みをつくりま
- ・ 管理職員は、業務理由による早出・遅出勤務の積極的利用を職員に勧奨しま
- ・ ノー残業デーを所属ごとに設定し、所属長自ら定時退庁に努め、繁忙期等を除き確実に実施しま
- ・ 在宅勤務（テレワーク）の適切な時間管理の対応策を検討しま
- ・ 時間外勤務の上限である月45時間かつ年360時間（災害対応を除く。）を超えないよう全職員が意識して業務改善に取り組みま
- ・ 新たに事業を実施する場合には、必要性等について十分検討し、併せて既存事業の廃止を検討しま

(2) 年次休暇取得の促進

【数値目標】年次休暇（年10日以上）の取得率	
令和7年度	100%

〈具体的な取組〉

- ・ 管理職員は、職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な休暇の取得を勧奨しま
- ・ 取得が少ない職員に対して休暇の取得を働きかけるなど、職員が平等に休暇を取れるよう配慮しま
- ・ 管理職員は、週休日や国民の祝日、夏季休暇と連続した年次休暇の取得を促進しま
- ・ ゴールデンウィークやお盆期間には、庁内における会議を自粛しま

2 育児・介護と仕事の両立支援

職業生活を営む上で、育児や介護の期間中は、仕事との両立に対する不安など、様々な問題に直面することがあります。安心して子どもを産み、育てることができる職場環境の整備や、仕事と介護等の両立の支援について、意識醸成を促進していきます。特に男性職員の育児参加休暇制度について、一層の周知を図り、取得を促進していきます。

(1) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得の促進

【数値目標】男性職員の配偶者出産補助休暇取得日数（上限3日）取得率	
令和7年度	100%

【数値目標】男性職員の育児参加休暇取得率	
令和7年度	30%

〈具体的な取組〉

- ・育児に係る休暇等の制度や経済的支援に関する措置等について、職員に対する周知徹底を図り、男性職員が積極的に取得できるよう努めます。

(2) 介護制度の周知と利用促進

〈具体的な取組〉

- ・介護のための各種制度の周知を行い、介護に直面している職員を支援できる職場となるように、職場全体の意識啓発に取り組みます。

(3) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

〈具体的な取組〉

- ・働きながら不妊治療を受ける職員が不妊治療のための時間を確保できるようにするため、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発に取り組みます。

(4) 人事異動上の配慮

〈具体的な取組〉

- ・人事異動上の配慮が必要となる場合は、自己申告書や面接を通じた所属長への申出を受け、可能な範囲で人事異動上の配慮を行います。

3 女性職員の活躍推進

ますます高度化・複雑化する課題に対処していくために、職員一人ひとりのレベルアップが必要となっている中で、女性職員が一層活躍できる職場環境を整備し、男女問わず全職員が責任と誇りをもって働くことができる環境づくりを推進していきます。

(1) 女性職員の採用

〈具体的な取組〉

- ・採用者に占める女性職員の割合は現状を維持しつつ、性別にとらわれずに本人の適性と能力を重視して採用していきます。

(2) 女性職員の登用

【数値目標】役職段階ごとの女性職員の割合	
令和7年度	課長補佐級以上 30%

〈具体的な取組〉

- ・女性職員へのキャリア形成の意識啓発を充実させるとともに、管理職への登用を引き続き推進していきます。
- ・これまで女性が少数であった職場へ女性職員を積極的に登用します。
- ・各種研修等を通じて、固定的な性別役割分担意識等の是正や職場におけるハラスメントの防止に対する理解・知識を深め、組織全体で男女がお互いを尊重し、性別を問わず働きやすい職場づくりに取り組みます。

おわりに

この計画を実りあるものにするためには、全ての職員が計画の主旨を理解し、相互に協力し合って進めていくことが必要です。

職員一人ひとりが「仕事と生活の両立」への理解を深め、育児・介護等それぞれの置かれた環境を尊重し合いながら、誰もがいきいきと意欲をもって働き、活躍できる組織の実現を目指していきましょう。

大子町特定事業主行動計画

【令和3年度～令和7年度】

策定年月：令和3年3月

発行者：大子町 総務課

茨城県久慈郡大子町大字大子866番地