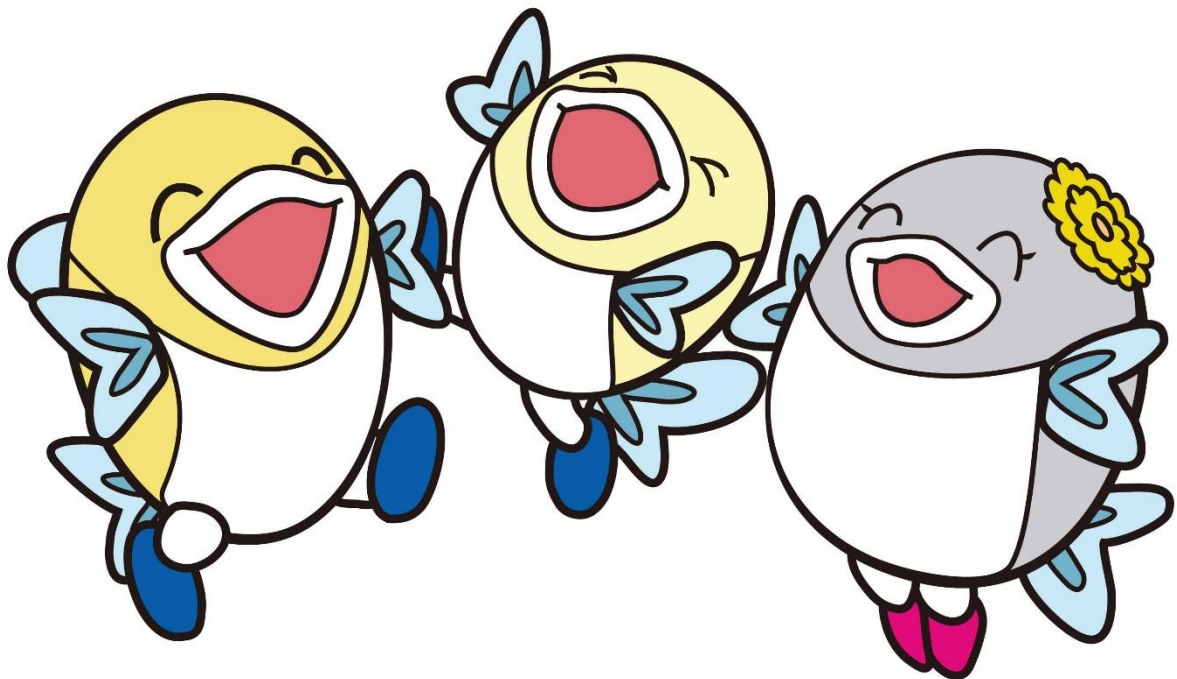


輪之内町特定事業主行動計画

[令和 2 年度～令和 6 年度]



輪之内町

目 次

I	総論	・ ・ ・ ・ ・	1
1	目的	・ ・ ・ ・ ・	1
2	計画期間	・ ・ ・ ・ ・	1
3	計画の位置づけ	・ ・ ・ ・ ・	1
4	計画の推進体制	・ ・ ・ ・ ・	1
II	現状と課題	・ ・ ・ ・ ・	2
1	職員採用における女性職員の割合	・ ・ ・ ・ ・	2
2	役職段階別及び管理的地位にある女性職員の割合	・ ・ ・ ・ ・	2
3	平均した継続勤務年数	・ ・ ・ ・ ・	3
4	超過勤務の状況	・ ・ ・ ・ ・	3
5	男女別の育児休業取得率と男性の配偶者出産休暇取得率	・ ・ ・ ・ ・	3
III	具体的な取組み	・ ・ ・ ・ ・	5
1	各段階の課題に応じた取組み	・ ・ ・ ・ ・	5
	①採用		
	②配置・育成		
	③登用		
2	ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組み	・ ・ ・ ・ ・	6
	①働き方改革に向けた取組み		
	②育児・介護等と両立できる環境づくり		
	③男性の家庭生活への参画の促進		
3	職場風土を改革するための取組み	・ ・ ・ ・ ・	7
	①ハラスメントへの対策		
	②非正規労働者の職場環境の整備		
	③その他の取組みについて		

輪之内町特定事業主行動計画

I 総論

1 目的

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。）」が制定され、国や地方公共団体の機関等の特定事業主に対して、次代を担う子どもの育成環境の整備を図るため、「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられました。

また、平成 28 年 4 月に完全施行された「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。）」において、男女の人権が尊重され、急速な少子高齢化の進展、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ため、「女性の職業生活における活躍の推進」を図ることとされ、地方公共団体を含めた事業主には、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定が義務付けられました。

輪之内町では、平成 27 年度に両法律に基づき一体化した「輪之内町特定事業主行動計画」を策定し、次世代育成支援の取組み並びに女性職員が能力を十分に発揮し活躍できる環境の整備を進めてきました。

この計画は、令和元年 12 月に策定された、新たな「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」に沿って実施するものです。引き続き取組みを進めることで、男女を問わず、出産・育児における仕事と子育ての両立、また、介護をはじめとする支援等、子育て中の職員だけでなく全職員が自分のライフステージに合わせて「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の取れた職場環境づくりを目指します。

2 計画期間

令和 2 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日までの 5 年間

3 計画の位置づけ

本計画は次世代法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として位置付けます。

4 計画の推進体制

すべての職員が本計画の趣旨を理解し、それぞれの能力を最大限発揮できる働きやすい職場環境の整備に取り組めます。

本計画を効果的に実施及び推進するために、各年度の計画の実施状況を把握・検証し、その結果を今後の対策に反映させるとともに、必要に応じて計画の見直しを行います。

また、取り組み状況や目標に対する実績等を毎年度公表することとします。

II 現状と課題

1 職員採用における女性職員の割合

平成 27 年度から平成 31 年度までの 5 年間に於いて、新たに採用した正規職員に占める女性職員の割合は、概ね 70%以上となっており、直近 5 年間に於ける女性職員の割合は、事務職、保育職といった職種による男女差はありますが、全体でみると半数以上で推移しています。

■女性職員の採用割合

	全体(人)		割合(%)
	女性(人)		
H27.4.1 現在	10	7	70.00
H28.4.1 現在	9	7	77.78
H29.4.1 現在	7	5	71.43
H30.4.1 現在	3	1	33.33
H31.4.1 現在	5	4	80.00

2 役職段階別及び管理的地位にある女性職員の割合

役職段階別の女性職員の割合は以下のとおりです。管理的地位にある女性職員の割合は少しずつ増加し、成果目標 20%以上を達成しています。

課題として、「ロールモデルの不足」、「リーダー候補の女性職員の少なさ」が挙げられます。

■各役職段階の職員の女性割合

	係長			課長補佐			課長級		
	全体(人)	女性	割合(%)	全体(人)	女性	割合(%)	全体(人)	女性	割合(%)
H27.4.1 現在	8	2	25.00	12	6	50.00	15	1	6.67
H28.4.1 現在	7	2	28.57	10	5	50.00	15	3	20.00
H29.4.1 現在	8	5	62.50	14	5	35.71	13	3	23.08
H30.4.1 現在	12	10	83.33	13	2	15.38	12	4	33.33
H31.4.1 現在	12	10	83.33	14	4	28.57	10	4	40.00

3 平均した継続勤務年数

平成 27 年度から平成 31 年度までの各年度で、任期の定めのない職員の平均した継続勤務年数は次のとおりです。

■ 勤続年数の男女差

	男性		女性		女性／男性 (%)
	勤続年数	(月数換算)	勤続年数	(月数換算)	
H27.4.1 現在	18 年 6 月	222 月	12 年 7 月	151 月	68.02
H28.4.1 現在	17 年 8 月	212 月	10 年 4 月	124 月	58.49
H29.4.1 現在	18 年 8 月	224 月	11 年 6 月	138 月	61.61
H30.4.1 現在	16 年 3 月	195 月	11 年 2 月	134 月	68.72
H31.4.1 現在	15 年 9 月	189 月	11 年 9 月	141 月	74.60

4 超過勤務の状況

平成 27 年度から平成 30 年度までの、職員一人あたりの一月の平均超過勤務時間は次表のとおりとなっています。部署ごとで繁忙期が異なることや、災害時の対応等の影響で、超過勤務による個人への負担は、平均値のみでは判断できない場合もあります。

■ 職員一人あたりの超過勤務時間

H27. 4. 1-H28. 3. 31	5.7 時間
H28. 4. 1-H29. 3. 31	6.3 時間
H29. 4. 1-H30. 3. 31	6.3 時間
H30. 4. 1-H31. 3. 31	6.1 時間

5 男女別の育児休業取得率と男性の配偶者出産休暇取得率

平成 27 年度から平成 30 年度までの育児休業取得率及び男性の配偶者出産休暇取得率は次表のとおりです。表で示すとおり、男性職員の育児休業取得率が伸び悩み、男性の育児への参加を推進することが課題となっています。

■ 男女別の育休取得率

	男性(人, %)			女性(人, %)		
	対象者	取得者	割合	対象者	取得者	割合
H27.4.1-H28.3.31	1	0	0.00	7	7	100.00
H28.4.1-H29.3.31	2	0	0.00	10	10	100.00
H29.4.1-H30.3.31	0	0	-	0	0	-
H30.4.1-H31.3.31	2	0	0.00	2	2	100.00

■男性の配偶者出産休暇等の取得率

	対象(人)	取得(人)	割合(%)
H27.4.1 現在	1	0	0.00
H28.4.1 現在	1	0	0.00
H29.4.1 現在	2	1	50.00
H30.4.1 現在	0	0	-
H31.4.1 現在	2	2	100.00

なお、男性職員の育児参加のための休暇（いわゆる「男の産休」）については、これまで取得実績がありません。

Ⅲ 具体的な取組み

1 各段階の課題に応じた取組み

①採用

採用段階における女性の数は、将来、管理的地位にある女性職員の割合にも影響を及ぼします。女性の受験者数を増加させるため、大学や専門学校等に募集要項を送付したり、求人サイトに情報登録したりする等、積極的な広報活動を実施します。

また、女性職員の活躍ぶりをホームページで紹介するなど、女性にとって働きやすい職場であることをPRします。

②配置・育成

一般的に女性は、出産・子育て期における時間的制約等で重要な仕事が経験できず、キャリア形成が難しいといった状況があります。本町においては、子育てがしやすい環境を整備するため、配置に関する配慮や職務内容の見直しを行いつつも、子育て期においても重要なポストで能力を発揮できるよう、効果的な教育訓練を実施します。

③登用

行政サービスの向上を図るためには、政策・方針決定過程への女性職員の参画が重要となってきます。女性の新しい発想や価値観を事務事業に反映させるため、積極的に女性職員を管理職へ登用します。また、女性職員のキャリア形成や承認への意欲醸成を支援・促進します。

【成果目標】（計画期間の各年度）

- ・採用した職員に占める女性職員の割合：50%
- ・管理的地位にある職員に占める女性職員の割合：35%

2 ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組み

①働き方改革に向けた取組み

女性職員の仕事と家庭の両立の実現はもちろんのこと、男性職員の家庭生活への参画推進のためにも、時間外勤務の抑制や年次有給休暇の取得を促進します。所属長は、すべての課員の労働時間を把握し、産業医等と連携して適切な指導を行いながら、職員の心身の健康保持に努めます。

また、これらの取組みを人事評価に適切に反映させる仕組みを検討します。

②育児・介護等と両立できる環境づくり

ワーク・ライフ・バランスの実現は、特に子育て中の職員や介護を担う職員にとって切実な要望です。育児・介護等と仕事の両立に関する各種制度の周知を図り、専門家による効果的な研修を実施する等、積極的な取組みを推進します。

③男性の家庭生活への参画の促進

女性の両立支援のためには、男性の家庭生活への参画は不可欠です。また、男性が家事・育児や介護等を経験することは、マネジメント力が向上し、職務における視野が広がるなど、男性のキャリア形成にとっても有用です。

男性職員が積極的に育児休業等を取得できるように、所属長は、子の出生が見込まれる男性職員の確実な把握に努め、必要に応じて育児休業取得計画を作成します。また、育児に伴う休暇・休業の取得促進に係る取組みを人事評価に適切に反映させる仕組みを検討します。

【成果目標】（計画期間の各年度）

- ・1月あたり平均80時間以上超過勤務をした職員の割合：0%
- ・1年の年次有給休暇等が20日以上付与された者の平均取得日数：12日
- ・男性職員の育児参加のための休暇（男の産休）を1日以上取得した割合：100%
- ・男性職員について、育児休業取得率：15%

3 職場風土を改革するための取組み

①ハラスメントへの対策

職場における固定的な性別役割分担意識は、両立支援の障壁になりやすく、セクシャルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等、様々な女性に対するハラスメントの原因になります。

事業主は、ハラスメントを防止するため雇用管理上講ずべき措置義務があることから、職場における相談窓口の周知や、産業医やメンタルカウンセラー等で構成した対策委員会を設置して、ハラスメント防止対策を強化します。更に、職員向けのハラスメント研修を実施して、防止対策意識を広く啓発します。

②非正規労働者の職場環境の整備

多様な働き方の非正規職員においても、働き方の見直しや休暇の取得促進により、仕事と家庭の両立を支援しなければなりません。

非正規職員に対して特別休暇等の制度の周知を図り、また、所属長は、正規・非正規の業務バランスを適切に調整して、互いに支えあえる職場環境を構築します。

③その他の取組みについて

次世代育成支援や女性の職業生活における活躍の推進のためには、家庭や職場の協力のもとより、学校や地域との連携が必要です。職員もまた地域社会の構成員であり、地域における子育て支援の取組みに積極的な参加を促します。

また、本町の子ども・子育て支援事業計画の基本理念の実現に向けて、各職員の業務においても子育て支援の観点からの協力を促します。