

内灘町特定事業主行動計画

～よりよい職場環境づくりを目指して～

令和3年3月改訂

内灘町長
内灘町議会議長
内灘町教育委員会
内灘町消防長
内灘町代表監査委員
内灘町選挙管理委員会
内灘町公平委員会
内灘町農業委員会

【 目次 】

1. はじめに

2. 計画期間

3. 計画の推進体制

4. 状況の把握と分析

5. 計画推進に向けた数値目標及び取組

1. はじめに

急速な少子高齢化を踏まえ、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を整えるため、国、地方公共団体、事業主など、さまざまな主体が社会を挙げて取り組んでいくことを目的として、平成 15 年に次世代育成支援対策推進法(以下、「次世代育成法」という。)が成立しました。また、女性はその個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍することを通じて、豊かで活力ある社会の実現を目指して、平成 27 年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。

本町においては、地方公共団体として、平成 19 年に「内灘町男女共同参画推進行動計画」、平成 27 年に「内灘町子ども・子育て支援事業計画」を策定し、男女がともに担う活力ある地域づくり、地域で協力し合う子育て環境づくりを進めてきました。事業主としては、平成 17 年に「内灘町特定事業主行動計画」(以下、「本計画」という。)を策定し、改訂を重ねながら、全ての職員が協力し合い、だれもが安心して仕事と育児に専念できるよう取り組んでまいりました。

本計画の今回の改訂は、前行動計画での取組を踏まえ、本町職員が職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を図ることができるよう、職場環境のより一層の整備・向上を目的としたものです。

職員ひとりひとりが、男女共同参画型の職場や子育てに対する更なる理解を深めつつ、今以上に全職員にとって働きやすい職場となるよう、お互いに助け合い支えあいながら取組を進めていきます。

2. 計画期間

次世代育成法は令和 6 年度まで、女性活躍推進法は令和 7 年度までの時限法となっており、本計画の期間は令和 3 年 4 月 1 日から女性活躍推進法の終期となる令和 8 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

3. 計画の推進体制

本計画の策定及び計画に基づいた措置を効率的に実施するため、各部局と連携を図りながら、職員に対して本計画の内容を周知し、計画の着実な推進を図ります。また、社会情勢等の変化や職員ニーズを把握し、必要に応じて計画の見直しを行うものとします。

本計画の実施にあたり、保育所や消防など、各部局によって業務内容や勤務形態が違うことから、それぞれの職場の状況に応じて実施していくこととします。

4. 状況の把握と分析

平成 28 年度から令和 2 年度を計画期間とした前行動計画で設定した 4 つの目標及び、女性活躍推進法第 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等に係る内閣府令(平成 27 年内閣府令第 61 号。以下「内閣府令」という。)第 2 条に基づき、本町の全機関において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況等を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。

(1)採用した職員に占める女性職員の割合(令和2年4月1日採用者)

(単位:人、%)

	男性	女性	合計	女性の割合
一般行政職	4	8	12	66.7

(2)在職する職員に対する離職した職員の割合(離職率)の男女の差異および

離職者の年齢区分別の男女別割合

【男女別離職率】

(単位:人、%)

令和元年度	男性	男性の離職率	女性	女性の離職率
在職した職員	108	0.9	86	2.3
離職した職員	1		2	

【離職者の男女別年齢内訳】

(単位:人、%)

令和元年度	男性	男性離職者 年齢区分別割合	女性	女性離職者 年齢区分別割合
25歳未満		0	1	50
25歳以上～30歳未満	1	100	1	50
30歳以上～35歳未満		0		0
35歳以上～40歳未満		0		0
40歳以上～45歳未満		0		0
45歳以上～50歳未満		0		0
50歳以上～55歳未満		0		0
55歳以上～60歳未満		0		0
合計	1	100	2	100

(3)職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間

時間外勤務手当対象職員の職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間

○本庁職員

(単位:時間)

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
職員一人当たりの 時間外勤務時間	28	11.4	9.1	21.5	3.6	4.7	6.2	6.9	4.6	8.7	11.7	13.5
月45時間を超えて 勤務した職員数(人)	20	3	2	9	0	0	0	1	0	0	6	6

○出先施設職員

(単位:時間)

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
職員一人当たりの 時間外勤務時間	6.4	10.6	8.7	9.6	4.4	5.1	4.1	4.7	5.8	4.4	5	6.9
月45時間を超えて 勤務した職員数(人)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

(単位:%)

	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
課長相当職以上	9.4	9.1	6.1	13.3	13.3
課長補佐級以上	21.5	30.8	33.3	33.9	34.8

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合およびその伸び率

【前計画における目標】

各役職段階に占める女性の目標割合を、令和2年度までに、課長相当職以上10%、課長補佐相当職30%を目指す。(平成27年度実績 課長相当職以上6% 課長補佐相当職28%)

【達成状況】

各役職段階における人材の確保を念頭に置いた人材育成に取り組み、令和2年4月1日においては、課長相当職以上に占める女性職員の割合は13.3%、課長補佐相当職では52.8%となりました。定年退職等により職員構成は変動してはいますが、今後も安定的に割合を維持できるよう努めます。

(単位:%)

役職段階	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	伸び率(R2-H28)
部長級	0.0	12.5	12.5	12.5	11.1	
課長級	13.0	8.0	4.0	13.6	14.3	10.0
課長補佐級	33.3	53.1	60.6	53.1	52.8	58.6
総括主査級	57.7	50.0	35.3	35.7	36.4	-36.9
主査級	28.6	16.7	27.8	36.8	36.0	25.9
主事級	44.7	49.0	50.5	51.9	55.3	23.7
全職員	37.4	40.9	41.4	43.7	45.4	21.4

(6) 男女別の育児休業の取得期間の分布状況

【前計画における目標】

育児休業を取得する男性職員の割合を、令和2年度までに15%以上、令和7年度までに30%を目指す。(平成26年度実績 男性0% 女性100%)

【達成状況】

制度が利用可能な職員に対し、育児休業の制度や手続き、育児休業給付等の経済的支援措置について案内を行うなどの取組を行っており、令和2年度においては男性職員初となる育休取得(1名)がありました。今後も、広く職員に対し制度の周知に努め、子育て支援に対する意識改革に努めます。

(単位:%)

		取得期間の分布			
取得率		2週間以上 ~1ヶ月未満	1ヶ月以上 ~半年未満	半年以上 ~1年未満	1年以上
男性	0	—	—	—	—

(単位:%)

		取得期間の分布			
取得率		1年未満	1年以上~ 1年半未満	1年半以上 ~2年未満	2年以上
女性	100.0	50.0	37.5	12.5	0.0

※令和元年度中に取得可能となり取得した職員および平成30年度以前に取得可能となり

令和元年度から新たに取得した職員の取得率

(7) 男性職員の配偶者の出産に係る特別休暇取得率および合計取得日数の分布状況

【前計画における目標】

制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得割合を、令和2年度までに15%以上、令和7年度までに30%を目指す。(平成26年度実績 配偶者出産休暇取得率13% 育児参加休暇取得率0%)

【達成状況】

子どもの出生を控える男性職員に対し、上記の育児休業制度と併せ休暇制度の周知を行っており、令和元年度実績時点で、配偶者出産休暇及び育児参加休暇を合わせた合計取得割合は22%となり、職場での協力体制が整ってきたと考えられますが、今後も制度の周知に努め、休暇取得を促進します。

(単位: %)

休暇の種類	取得率	平均取得日数	合計取得日数の分布			
			1日未満	1日以上～ 2日未満	2日以上 ～5日未満	5日以上
配偶者出産休暇	22.2	1.76日	0.0	50.0	50.0	0.0
育児参加休暇	0.0	0日				

(参考)取得可能日数：配偶者出産休暇 2日、育児参加休暇 5日

※令和元年度中に新たに取得可能となった職員の取得率

(8)セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

セクハラ等ハラスメントに対応するための窓口を総務課に設置、職員用掲示板にてハラスメント行為に関する懲戒処分指針を公開している。

(9)年次有給休暇の取得状況

【前計画における目標】

職員の年次休暇の平均取得率を、令和2年度までに、26%以上(約10日)、令和7年度までに、30%以上(約12日)を目指す。(平成26年度の実績 22%、8.6日)

【達成状況】

例年7月から10月までを年次休暇の計画的取得促進期間とし、夏季休暇と合わせた連続した休暇の取得を促進してきました。過去5年間の平均取得日数は8.9日以上を維持し、目標設定時の実績を上回るが、目標値の達成のために今後もさらに各職場内での意識向上に努めます。

(単位: 日)

	H27年	H28年	H29年	H30年	R元年
平均取得日数	8.9	9	9.5	9.4	8.9

5. 計画推進に向けた数値目標及び取組

当該課題分析の結果、女性職員の活躍の推進及び仕事と家庭の両立の促進のため、次のとおり目標を設定し、目標達成に向けた取組を実施します。

(1) 男性職員の育児参加等休暇、育児休業取得の促進

- ① 令和6年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を20%以上にし、以後令和7年度まで達成値を維持することを目指します。
- ② 令和6年度までに、配偶者出産休暇あるいは育児参加休暇を取得する男性職員を25%以上・平均取得日数の合計を2日以上にし、以後令和7年度まで達成値を維持することを目指します。

《取組内容》

- ・ 対象となる職員に対し、制度の周知を図り、手続きや育児休業給付等の経済的支援措置について、説明を行います。
- ・ 仕事優先の働き方や固定的な性別役割分担意識等を解消するため、職場全体で家庭と仕事の両立、男性の育児について理解を深め、職員が円滑に制度を利用できる雰囲気醸成を図ります。
- ・ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、また育児休業・部分休業・育児短時間勤務の取得申出があった場合には、必要に応じて業務分担の見直しを行います。また、人員配置等によって当該職員の業務を処理することが困難なときは、適切な代替要員の確保を図ります。

(2) 管理的地位への女性職員の登用

- ① 令和7年度まで、課長相当職以上の職員に占める女性の割合を10%以上に維持することを目指します。
- ② 令和7年度まで、各役職段階のうち課長補佐相当職に占める女性の割合を30%以上に維持することを目指します。

《取組内容》

- ・ 女性職員に対する多様なロールモデル(将来において目指す姿を描くための行動規範・模範となる人材)、キャリアパス(ある職位や職務に就くために必要な一連の業務経験とその順序、配置移動のルート等の総称)事例の紹介や、メンター制度の導入の可能性について、国や他の地方公共団体の動向を研究し、検討していきます。
- ・ 各役職段階における人材の確保を念頭に置いた人材育成を行います。

(3) 年次有給休暇の取得の促進

職員の年次有給休暇の平均取得日数を、令和7年までに10日以上を目指します。

《取組内容》

- ・ 所属長は、業務予定を早期に周知する等、年次休暇を取得しやすい雰囲気を醸成します。
- ・ 子どもの授業参観日等の学校行事における年次休暇の取得を促進します。
- ・ 国民の祝日や週休日を組み合わせた年次休暇の取得を促進します。
- ・ 7月から10月までを年次休暇取得促進期間とし、夏季休暇と合わせた連続した休暇の取得を促進します。また、同期間における10日の年次休暇取得を促進します。

(4)その他の取組

職場環境のより一層の向上を目指し、前述の目標及びその取組のほか、以下の取組を行っていきます。

《取組内容》

- ・ 消防吏員に占める女性消防吏員の割合を5%以上に維持することを目指し、消防力を継続的に維持しながらも女性が活躍できる職場として、他の地方公共団体の事例等を参考に適切な採用計画・女性消防吏員のキャリア形成支援方法を検討していきます。
- ・ 子の看護休暇の取得を希望する職員が円滑に取得できる雰囲気醸成を図ります。
- ・ 妊娠中の職員に対し、本人の希望に応じ、原則として時間外勤務を命じないこととします。また、小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員や介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限をするよう努めます。
- ・ 水曜日と金曜日を定時退庁日(ノー残業デー)とし、管理職員が率先して定時退庁に努め、館内放送等による意識啓発の取組を行います。
- ・ 職員は、業務の効率的な遂行を心がけるとともに、所属長は職員の業務遂行状況を把握し、業務の適正な配分や事務の簡素合理化の推進、適切な人員配置等の取組に努めます。
- ・ 時間外勤務の上限目安時間を年間360時間、育児または介護を行う職員にあっては年間150時間とします。
- ・ 育児又は介護を行う職員等に対する早出遅出勤務やテレワーク(情報通信技術を利用した、場所、時間にとらわれない働き方)の活用など、ライフワークバランスを実現させるため、国や他の地方公共団体の動向を研究し、検討していきます。
- ・ 職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、管理職に対する意識啓発等を通じて、治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

(以上)