

鷹栖町特定事業主行動計画

(次世代育成支援及び女性職員の活躍推進に関する行動計画)

令和3年4月

鷹 栖 町
鷹 栖 町 議 会
鷹栖町農業委員会
鷹栖町教育委員会

1 目的

我が国における急速な少子化の進行等に鑑み、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に社会全体で取り組むことを目的として、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）が平成15年7月に制定されました。

同法では、国や地方公共団体の機関等を「特定事業主」と定め、一事業主としての立場から、自らの職員の子どもの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定するよう求めたものです。

本町においては、平成17年度から平成21年度までを計画期間とする「鷹栖町特定事業主行動計画」および平成22年度から平成26年度までを計画期間とする「鷹栖町特定事業主後期行動計画」を策定し、職員の仕事と子育ての両立支援のための各種の取組みを行ってきました。

このような中、国においては、次世代育成支援対策の推進および強化を図るため、平成26年4月に「次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律（平成26年法律第28号）」を制定し、時限立法である次世代育成対策推進法の有効期間が10年間延長され、「行動計画策定指針」についても同年11月に平成27年度以降の指針として改定され、および令和元年11月には令和2年度以降の指針として改定されました。

本計画は、改定後の行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、鷹栖町の各機関等が特定事業主としての立場から、職員の仕事と子育ての両立支援を目的に策定するものであり、男性も、女性も、子どものいる・いないにかかわらず、職員一人一人が、本計画に基づく取組みの重要性を認識し、職場全体で取り組むことにより、本町の次世代育成支援対策の更なる推進を図るものです。

2 計画期間

本計画の期間は、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 計画の推進体制等

鷹栖町では、組織全体で継続的に次世代の育成推進及び女性職員の活躍を推進するため、安全衛生委員会において、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うとともに、毎年度、必要に応じて計画の見直しを図ります。

また、研修・講習や情報提供、相談窓口（総務企画課）の設置等を実施し、仕事と子育ての両立のための環境を整備します。

4 具体的な内容

鷹栖町では、仕事と家庭の両立を支援するため、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや多様な働き方の実現に向けて以下の取り組みを進めます。

(1) 職員の勤務環境への取り組み

ア 妊娠中および子育て中の職員に対する配慮

(ア) 職員の母性保護、母性健康管理および仕事と子育ての両立支援の観点から設けられている業務軽減等の措置、特別休暇、育児休業など、各種制度の周知徹底を図る。また、出産費用の給付等経済的な支援措置についても、併せて周知します。

(イ) 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行うものとし、また、妊娠中または出産後1年以内の職員から請求があった場合には、業務軽減等の措置を図ります。

イ 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

(ア) 父親となる職員が、子どもの出生時に、連続5日間の休暇（特別休暇と年次休暇の組み合わせ）を取得できるように、職場環境の整備を図ります。

(イ) 父親となる職員が取得できる、配偶者出産休暇、育児参加休暇および育児休業等について周知を図り、これらの休暇等の取得を促進します。

また、これらの休暇等の取得について、職場における理解が得られるための環境の整備を図ります。

イの取り組みを通じ、会計年度任用職員を除く男性職員の配偶者出産休暇および育児参加休暇の取得率の目標値を、令和7年度に100%とする。
--

ウ 育児休業等を取得しやすい環境の整備

(ア) 育児休業等の仕事と子育ての両立支援制度に関する資料の広報または研修等を通じ、制度の更なる周知を行います。

特に男性職員に対しては、配偶者の産後8週の期間における短期の育児休業等の取得について管理職が積極的に促すことにより、男性職員の子育て参加に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を作成します。

(イ) 自身の妊娠および配偶者の妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度、取得手続および経済的支援についての説明を行うとともに、職場内において必要な業務の調整を行うこととします。

(ウ) 子を養育する職員と育児経験者等との情報交換の場を設ける等、子育てに対する不安解消に努めます。

(エ) 人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なと

きは、会計年度任用職員による適切な人員の確保を図ります。

- (オ) 育児休業中の職員の有無など、各職場の状況に配慮した人事運用を行います。
- (カ) 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等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

アからウの取組みを通じ、職員の育児休業の取得率の目標値を、令和7年度に男性5%、女性100%とする。

エ 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減については、現在、子育てをしている職員だけでなく、その他の職員も含め、職場全体で超過勤務縮減に向けた取組みを進めます。

- (ア) 会議・打合せについては、効率的な運営に努めるとともに、定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図るなど業務の見直しを進めます。
- (イ) 各職場の業務内容、業務量の分析を進めるなかで、適正な人員配置に努めます。
- (ウ) 超過勤務の多い職場については、人事担当課で所属長からヒヤリングを行い、超過勤務縮減に向けた意識啓発を図ります。
- (エ) 超過勤務の特に多い職員については、自己の業務の見直しや改善を促し、効率的な業務遂行に努めさせます。
- (オ) 定時退庁に努めます。

エの取組みを通じ、職員の勤務時間に関する条例施行規則で超過勤務命令の上限が設定されていることを踏まえ、超過勤務時間数を最小限にとどめるよう努めます。

オ 休暇の取得の促進

現在、子育てをしている職員だけでなく、その他の職員についても積極的に休暇を取得するとともに、休暇を取得した際の相互応援体制の整備を積極的に進めるなど、職場全体で休暇を取得しやすい雰囲気醸成します。

- (ア) 育児時間や子の看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対し、100%取得できる職場の雰囲気醸成を図ります。
- (イ) 計画的な年次休暇の取得促進を図り、年5日以上年次休暇を確実に取得できるよう、年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。(会計年度任用職員については、任用期間により付与日数に違いがあるため一律の数値目標は定めませんが、取得日数の促進に努めるものとします。)

- (ウ) 年次休暇の取得率が低い部署の管理職からヒアリングを行い、意識啓発に努めます。
- (エ) 安心して休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。
- (オ) 国民の祝日やリフレッシュ休暇とあわせた年次休暇の取得および家族の誕生日や子どもの学校行事等における年次休暇の取得促進を図ります。
- (カ) 年1回、リフレッシュ休暇や年次休暇等を組み合わせた1週間程度の長期休暇の取得促進を図ります。

オの取組みを通じ、会計年度任用職員を除く職員1人当たりの平均年次休暇取得日数の目標値を、令和7年度に10日とします。

(2) 固定的な性別役割分担意識の是正のための取組み

- (ア) 職員に対し、性別役割分担意識の是正についての意識啓発を行います。
- (イ) ハラスメント防止のための啓発、研修等を行います。
- (ウ) 子育てを行う女性職員の活躍を推進するため、研修等の実施により女性職員のキャリア形成を支援するとともに、女性職員の職域の拡大および管理者への登用を推進します。

5 女性職員の活躍推進

鷹栖町では、地方公共団体として女性職員の活躍推進を実施していくために、庁内横断的な推進体制の整備を図ります。

また、地方創生にあたり女性の活躍を推進し、活力ある鷹栖町の実現に向け、地域の実情及び住民ニーズを把握して実効性のある施策の充実に努めるため以下の取り組みを進めます。

(1) 女性職員の登用及び採用

○令和2年度部署別職員数（令和2年4月1日現在） （単位：人）

区分		合計			管理職員		
部局	部署	職員数	うち女性	比率(%)	職員数	うち女性	比率(%)
議会事務局		1	0	0.0	1		0.0
町長	総務企画課	16	5	31.2	2		0.0
部局	税務課	8	1	12.5	1		0.0

町民課	11	7	63.6	3	1	33.3
健康福祉課	23	15	65.2	3	1	33.3
産業振興課	12	0	0.0	2		0.0
建設水道課	14	3	21.4	2		0.0
会計課	2	1	50.0	2		0.0
教育委員会教育課	10	2	20.0	2		0.0
農業委員会事務局	2	0	—	2		0.0
総合計	99	34	34.3	20	2	10.0

○令和2年度役職別男女別職員数（令和2年4月1日現在）（単位：人）

役職名	総数	うち男性		うち女性	
		人数(人)	比率(%)	人数(人)	比率(%)
課長・参事・局長	11	11	100.0		0.0
課長補佐・主幹・保健師長	9	7	77.7	2	22.3
係長・主査	34	22	64.7	12	35.3
主任・主事・技師・保育士・保健師・栄養士	45	25	55.5	20	44.5
合計	99	65	65.7	34	34.3

○女性職員採用の占める割合

採用年度	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
採用数	9	7	5	3	3
うち女性	5	2	4	1	1
採用率(%)	55.6	28.6	80.0	33.3	33.3

○男女別平均勤続年数内訳（令和2年4月1日現在）

	全体	男性	女性
年数（年）	13.5	14.9	10.9
比較（%）	100.0	110.4	80.8

○女性職員勤続年数内訳(令和2年4月1日 現在)

	合計	5年 以下	6～ 10年	11～ 15年	16～ 20年	21～ 25年	26～ 30年	31～ 35年	35年 以上
人数 (人)	34	14	7	4	4	0	2	2	1
割合 (%)	100.0	41.2	20.6	11.8	11.8	0	5.8	5.8	3.0

鷹栖町における女性職員の割合は34.3%です。役職別にみると、上級職に上がるに従って割合が減少していき、管理職における女性職員は2人であり、割合は10.0%になっています。これは職員全体に占める割合の2%で、非常に低い状況にあります。

今後は、より多くの女性管理職員を登用することが求められ、そのためには、結婚や出産後も、女性職員がより長く勤務することができる体制づくりが必要です。

その一方、職員採用における女性職員の採用率は、年によってばらつきはありますが、概ね半数近くを占めており、今後も現状の割合を維持していくことが重要です。

具体的な数値目標

※女性管理職員の登用率は、管理職における割合15%、全体における割合5%を目指します。

※女性職員の勤続年数は、平均で15年を目指します。

※女性職員の採用率は、現状水準を維持します。

(2) 休暇取得及び時間外勤務体制

○男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（令和元年度実績）

	育児休業 対象者(人)	育児休業中 (人)	復帰者(人)	取得率(%)	平均取得 期 間
男	5	0	0	0.0	—
女	4	2	2	100.0	13カ月
計	9	2	2	44.4	13カ月

現在、2人が育児休業から復帰し、育児休業を取得している職員が2人の状況です。男性職員の育児休業取得者について令和元年度に1人が取得しました。

育児休業の取得にあたっては、「4次世代育成支援」で既に記述しているとおり、取得しやすいような職場環境づくりが必要となっています。

具体的な数値目標

※取得人数1人以上を目標とする。100%

○年次有給休暇の取得状況（平成31年1月～12月）

	職員総数(人)	年次休暇取得 者数(人)	取得率(%)	平均取得日数 (日)
男性	66	65	98.4	9.4
女性	33	31	93.9	7.6
計	99	96	96.9	8.7

○年次有給休暇の取得日数別人数割合（平成31年1月～12月）

	総数(人)	5日以下	5～10日	10～15日	15～20日	20日以上
男	66	14	23	20	9	1
女	33	14	6	8	4	0
計	99	28	29	28	13	1

鷹栖町における年次休暇の平均取得率は96.9%となっています。また、一人当たりの平均取得日数は8.7日となっています。

休暇の取得については、安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう相互応援ができる体制の整備を図る必要があります。

また、子どもの突発的な病気の際には、看護のための特別休暇や年次有給休暇を利用して、確実に休暇の取得ができる職場体制を整備します。

具体的な数値目標

※年次休暇取得率については、100%を目指します。
また、平均取得日数20日を目指します。

○一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（平成31年4月～令和2年3月）

月	4	5	6	7	8	9
一人当たり超過勤務時間	26.6	21.1	24.7	29.5	17.6	21.1
月	10	11	12	1	2	3
一人当たり超過勤務時間	25.0	25.6	21.1	20.6	19.2	25.9

超過勤務時間については、一人当たり月平均で20時間を超えている状況です。

「4 次世代育成支援」エ 時間外勤務の縮減のとおり、それぞれの部署において超過勤務の実態を認識し、時間短縮を図るような職場環境づくりが必要です。

具体的な数値目標

※令和3年度以降において、部署内の横断的な協力や、管理職の職務内容の把握等によって、各職員等の1年間の時間外勤務数について、極力減らすように努め、繁忙期においても、令和7年度 上限時間（月45時間 年360時間）以内 を目指します。