

仁淀川町特定事業主行動計画（後期計画）

（次世代育成支援・女性職員の活躍の推進）

I. 目的

急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に対応するため、平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」が施行され、仁淀川町でも平成 19 年 3 月、平成 22 年 9 月、平成 26 年 3 月に「仁淀川町特定事業主行動計画」を策定し、次世代育成支援対策に取り組んできました。

また、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）第 15 条に基づき、平成 28 年 3 月に「仁淀川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」を策定し、取り組んできました。

本町では、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、女性職員の活躍を推進できるよう、職場を挙げて支援する環境を整備するため、具体的な方策を定め、今後更なる次世代育成支援と女性職員の活躍を推進していきます。

II. 計画期間

この計画の「次世代育成支援」については令和 2 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日までの 5 年間、「女性職員の活躍の推進」については令和 2 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 6 年間です。

改次世代育成支援対策推進法は、平成 27 年度から平成 36 年度（令和 6 年度）まで、女性の職業生活における活躍の推進に関する法は、平成 28 年から平成 37 年度（令和 7 年度）までの時限法です。

III. 計画の対象職場

町長部局・議会事務局・教育委員会事務局

IV. 計画の推進体制

この計画は、年度ごとに取組状況や職員のニーズを把握し、必要に応じて見直しを行います。

V. 具体的な内容

1. 職員の勤務環境の整備に関する事項

職員全員が子育てのための制度や取組について理解を深め、職員同士が支えあう心を持ち、仕事と家庭の両立を支援する環境をつくります。

なお、新たな休暇制度、勤務体制、雇用体系など、公務員の勤務条件等に関する制度の改正があった場合には、次世代育成支援の観点からも十分に検討を行い、本計画の目標に資する事項については、積極的に導入を図るものとします。

また、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組状況、数値目標の達成状況の点検・評価等を行うものとします。

(1) 既存の各種制度の周知徹底

仕事と子育ての両立を支援するため、特別休暇や育児休業などの情報提供に努めます。

また、所属長や職員に対する研修等を通じて、男性も家事や育児を担うべきこと、仕事と家庭生活の調和を図るべきこと等の啓発に努めます。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度を周知徹底します。

各職場では、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等を行い、その職員の負担が過大とならないよう母性保護に努めます。

(3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員の育児参加を促進するため、所属長から子どもが生まれた男性職員への働きかけ等を行い、育児のための休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

こうした取り組みを通じて、子どもの生まれた男性職員全員が「配偶者の出産時における父親の特別休暇」及び「父親の育児参加のための特別休暇」を取得できることを目標とします。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

男性も育児休業や育児短時間勤務を取得できることなど、育児休業等に対する職員一人一人の意識改革を進めるため、育児休業時の代替要員の確保や育児休業後の職員の円滑な職場復帰の支援等により、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

こうした取り組みを通じて、育児休業を希望する職員全員が育児休業を取得できることを目標とします。

(5) 時間外勤務の縮減

育児を行う職員の深夜勤務・時間外勤務の制限措置や3歳未満の子どものいる職員の時間外勤務の免除制度を周知し、その活用を促すとともに、より一層の時間外勤務の縮減に向け、定時退庁しやすい環境づくりに努めます。

(6) 休暇の取得の促進

年次休暇の取得促進のため、所属長自ら率先した休暇の取得や職員への声掛け等を行い、休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

こうした取り組みを通じて、ゴールデンウィークや夏期（7月から9月まで）等における連続休暇の取得や子どもの学校行事等、家族とのふれあいのための年次有給休暇等の取得促進を図ります。

また、子どもの看護のための特別休暇について、職員に周知するとともに、取得しやすい環境づくりに努めます。

2. その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

外部からの来庁者が多い庁舎においては、乳幼児と一緒に安心して利用しやすい環境を整備するとともに、子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、地域で開催されるスポーツ活動や伝統的文化の継承、地域の諸活動・行事等、子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

学校や地域からの要望に応じて、子どもたちの社会見学を受け入れ、町の仕事を分かりやすく紹介します。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性の職業生活における活躍の推進に関する法第15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、町長部局、議会事務局、教育委員会事務局において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、医師や看護師等医療職については、職務分類が異なることや職員数が少ないことから、現状把握・目標設定の数値から除くこととする。

また、会計年度任用職員については、適用されない制度等もあるためこの計画から除くが、適用される制度の範囲内で仕事と子育ての両立支援を行う。

(1) 採用関係

採用試験応募者と採用者の実績（令和元年度）

	応募者	採用人数
男性	12人	3人
女性	6人	1人
計	18人	4人

職員採用に当たっては、能力に応じた試験選考を行っている。令和元年度の採用試験の実績は応募者・採用者とも女性が約3分の1を占めている。今後は職員数の抑制に取り組んでいくことから、新規採用者の減少も見込まれるが、採用試験を実施する場合は町のホームページや広報紙等を活用して周知し、女性受験者・合格者の割合を維持していく。

(2) 継続勤務年数の男女の差異

平成31年4月1日における継続勤務年数は、男性20.9年、女性18.5年と差異はない。男女共に、定年まで勤続できる環境を整える。

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（平成30年度）

平均	5.0 時間/月
----	----------

※選挙事務の超過勤務時間は除く

一人当たりの平均超過勤務時間数は少ないが、業務内容によって偏りが無いよう職員の適正配置・職員採用を行う。

(4) 管理的地位及び各役職段階にある職員に占める女性割合 (平成31年4月1日)

	課長相当職	課長補佐相当職	係長相当職
男性	12人	12人	21人
女性	1人	2人	17人
女性の割合	7.1%	13.3%	43.8%

係長相当職については男女の差異はない。課長補佐相当職・課長相当職へ女性を登用させるためには、能力・意欲向上を図るため積極的に研修を受講させるなど人材育成を行う。

(5) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(平成30年度)

	対象者	取得者	取得率	平均取得期間
男性	2人	0人	0%	—
女性	3人	3人	100%	1年1月

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 (平成30年度)

対象者	取得者	取得率	平均取得日数
2人	2人	100%	2日

男性も育児休業や育児短時間勤務を取得できることを周知徹底する。

配偶者出産休暇についても休暇が取得しやすい環境を整え、今後は取得率100%、取得日数も上限の2日を目標にする。

男性職員の育児休業取得率について、令和7年度までに1週間以上の育児休業の取得率85%を目標にする。