

入善町特定事業主行動計画

子育てがしやすい勤務環境の実現・女性の活躍推進に向けて

令和3年2月
入 善 町

《 目 次 》

1 . 総論

2 . 目的

3 . 計画期間

4 . 取組の達成状況及び計画目標

5 . おわりに

1. 総論

我が国における急速な少子化の進行は、社会経済の様々な分野に深刻かつ重大な影響を及ぼすことが懸念されています。このため、国、地方公共団体又は企業等が一体となって対策を講じることが必要とされています。

こうした中、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成されていく環境を社会全体として整えていくことが必要であるという認識に立って、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）」が成立しました。

次に、我が国の15歳から64歳までの女性の就業率は、平成26年には63.6%（昭和50年には48.8%）と増加する一方で、依然として根強い長時間労働を前提とした労働環境等から、仕事と生活の両立ができずに就業継続やキャリアアップをあきらめる女性も多く、また、役員や管理職等の指導的地位にある女性の割合は諸外国と比べて低い水準にとどまるなど、働く場面における女性の活躍は不十分と言わざるを得ない状況でありました。

こうした中、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目的として平成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（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）が施行されました。

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法では、国や地方公共団体等を「特定事業主」と定め、特定事業主行動計画を作成し、職

員への周知とあわせ、行動計画に基づく措置の実施状況を公表するよう求めています。

本町においては、平成17年4月から平成22年3月までの5ヶ年を計画の推進期間とする次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画を策定し、その後、平成28年4月には、女性活躍推進法の理念に基づく取組を盛り込み、計画の推進に努めてきたところであります。

本計画においては、既行動計画の目標における達成状況の点検と新たな計画目標を盛り込み、令和3年4月から令和8年3月までの5ヶ年を計画の推進期間として計画の策定をしたところであります。

引き続き、現状における課題となる長時間労働の是正等働き方改革を推進し、本町の職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう支援し、職員のワーク・ライフ・バランスに配慮する一方、意欲と能力のある女性職員を積極的に登用するなど、行動計画の実施について、着実に取り組んでまいります。

令和3年2月

入善町

2. 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、また、女性職員の活躍の推進に関する取組を計画的かつ着実に推進することを目的とします。

3. 計画期間

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。

4. 取組の達成状況及び計画目標

既計画に掲げた取組の達成状況及び現状における課題を捉え、今計画における目標を設定します。

(1) 職員の子育てを取り巻く職場環境について

① 課題

- 職員への育児休業や各種休暇制度の周知
- 育休中職員の長期休業中の不安・心配の解消
- 男性職員の育児参加による男女間の負担均衡化
- 育休中職員の所属する職場における人的負担の緩和
- 育休から復職した職員の不安又は心理的負担の緩和
- 職員のワーク・ライフ・バランスの充実

② 取り組み

■ ガイドブックの作成

子育てに関する各種制度におけるガイドブックがない状況にあるため、以下の例によりガイドブックを作成し、職員へ

制度の周知を図り、子育てに関する各種制度を円滑に活用できるよう配慮します。

< 既計画目標 >

○「子育て支援制度ガイドブック」の作成及び職員への周知
(内容例)

- ・ 出産、子育てに関する各種制度の内容をわかりやすく記載
- ・ 育休中職員と職場との連絡、相談体制
- ・ 復職時の業務配慮やサポートの指針
- ・ 育休予定者の把握のための情報集約の方法 等

< 達成状況 >

子育て関係制度を取りまとめ、データを電子掲示板にて周知し、その後は各制度の概要とともに所定共通フォルダに格納し、職員が必要時に参照できるように対応しました。

< 今計画目標 >

随時、情報を更新し、定期的に職員に対し制度の周知に努め、今後とも、職員が必要とする休暇制度等を適切に活用できるような配慮に努めてまいります。

■ 男性職員の育児参加を促進

男女ともに育児の責任を担い、仕事と生活の調和に結びつけるため、職員における関連する制度の活用を促進します。

< 既計画目標 >

○男性の育児休業の取得促進（短期間での取得も含む）

[平成27年度]0% → [令和3年度]100%

○妻出産時の特別休暇（2日）の取得促進

[平成27年度]25% → [令和3年度]100%

○育児参加のための特別休暇（5日）取得促進

[平成27年度]0% → [令和3年度]100%

< 達成状況 >

厚生労働省による全国の事業所を対象とした「令和元年度雇用均等基本調査」では、男性の育児休業取得者の割合は7.48%となり、前年度の6.16%からは1.32ポイントの増としても、依然として低水準の状況にあります。

また、本庁の男性職員における育児休業の取得の実績はなく、今後の課題としましては、制度利用に向けての職場への浸透が必要とされています。

< 今計画目標 >

男性の育児休業の取得が進まない要因としましては、社会的には、今なお、女性による育児が定着していることから、男性の育休取得がなじまない状況が続いていることが考えられます。

社会的には男性の育児休業の取得が進まない状況ではありますが、本庁においては今後の社会動向を注視しながら、男性の育児休業の取得を推進してまいります。

また、特別休暇の「妻出産時の特別休暇（2日）」や「育児参加のための特別休暇（5日）」についても、職員が有効に活用できるよう休暇取得の促進に努めてまいります。

< 数値目標 >

○男性の育児休業の取得促進（短期間での取得も含む）

[令和元年度]0% → [令和7年度]30%

○妻出産時の特別休暇（2日）の取得促進

[令和元年度]66.7% → [令和7年度]80%

○育児参加のための特別休暇（5日）取得促進

[令和元年度]0% → [令和7年度]50%

■ 育児休業等における人事異動等の配慮

職員が育児休業に入る際には、安心して休みに入れるよう、また、職場体制が適切に確保できるよう、人事異動等の配慮を行います。

< 既計画目標 >

○代替要員については、原則、正規職員を配置

○復職職員に関する人事異動面等での配慮

※復職者の身体面を考慮した配置先の配慮等

< 達成状況 >

育児休業取得者の代替要員については原則、正規職員を配置しております。ただし、年度途中における突発的な対応としては、正規職員による代替要員の確保が困難な場合もあり、会計年度任用職員による代替対応となる場合もありました。

また、復職職員の復帰先の職場における業務量、仕事の質等を把握し、また、時短勤務の希望者が子育てと両立ができるよう、配置先の配慮に努めてまいりました。

<今計画目標>

既計画目標に引き続き、代替要員の配置及び復職職員の配置先について配慮し、職員それぞれが働きやすい職場づくりに努めてまいります。

■ 職員におけるワーク・ライフ・バランスの充実

休暇取得を促進し、超過勤務命令の縮減に努め、職員のワーク・ライフ・バランスの充実を図ります。

<既計画目標>

○休日に挟まれた日の会議等の回避。連続休暇取得を推進

○各所属における年休取得日数の目標値設定

→10日/人以上

○結婚・子育てを踏まえたライフプランを構築するための研修実施

○ノー残業デーの徹底、拡充（第3金曜日等）

○業務能力向上のための取り組み

職員の意識改革、日常的なOJT[※]の実施、人事評価の活用
※OJT…「On the job training」の略。実際の職場で実務を通して学ぶ訓練

○適正な職員数の確保、配置

<達成状況>

○連続休暇の取得推進及び年休取得日数の目標値について

職員の休暇取得の促進を目的とした連続休暇の取得については、5日連続の取得を推進し、平成29年度から実施しております。

また、職員の平均年休取得日数については、次の表のとおりとなっており、連続休暇取得を推進している効果が表

れているものと捉えています。

年度	平均取得日数	備考
H27	6.5日	既行動計画初年度
H28	6.3日	
H29	7.2日	連続休暇取得の推進実施年度
H30	8.6日	
R1	9.0日	

○結婚や子育てを描くライフプラン構築のための研修実施

集団研修として講師を派遣し、女性職員を対象に「女性キャリアアップ研修を実施し、また、全県的な市町村の共同研修機関の「富山県市町村職員研修機構」が実施する研修には「女性職員のためのキャリアデザイン研修」等、職員のライフプラン構築のための研修メニューがあり、継続的に研修への職員派遣を行っております。

○ノー残業デーの徹底、拡充（第3金曜日等）

毎週水曜日のノー残業デーについては、電子掲示板にて周知するなど定時退庁の徹底を図り、概ね、達成できているものと捉えています。

○業務能力向上のための取組

日常的な職場における実務を経験しながらの指導によるOJTや専門分野をテーマとした研修派遣などの継続的な取組により、職員の能力向上に努めています。

また、人事評価制度の適正な運用、適宜見直しにより、人材育成に努めています。平成29年3月には評価制度に自己評価及び監督職となる係長の参考評価を取り入れたことにより、職員の能力・特性の共有化を図ることで各職場

におけるOJTの効果的取組を促進しています。

職員の業務能力向上により、処理上の手戻りの防止や、事務改善により、超過勤務の削減に努めています。

○適正な職員数の確保、配置

町では職員の定員管理計画を策定し、その計画を推進することにより、職員定員の適正化に取り組んでいます。

令和2年3月には「第五次入善町職員定員管理計画」を策定し、計画では、業務のスクラップ&ビルドや仕事の進め方における事務改善などに取り組みながらも、社会的問題とされる「働きすぎ」の防止のための業務量に見合った職員数を確保していく必要性を掲げ、令和4年度までには、基準値とする令和元年度の256人から令和6年度までに職員数を263名まで増員する計画としております。

現状においては、年度途中退職の発生等により職員数の増が進まない傾向にあります。

<今計画目標>

年次有給休暇の取得日数は、平成27年度の6.5日から令和元年度の9.0日と取得日数は上昇しているところであります。引き続き、平均10日以上を取得を目標に掲げ、職員の年次有給休暇取得の促進に努めてまいります。

職員へのライフプラン構築のための研修については、「富山県市町村職員研修機構」への研修実施の要望により、研修機会の創出を促し、また、集団研修としての取組を検討してまいります。

ノー残業デーの拡充については、事務改善等により超過勤務の削減などを図りながら、業務処理への影響を踏まえての検討が必要です。

業務能力向上のための取組としましては、各職場における
OJT及び職員の能力向上にむけた研修を継続的に取り組
んでまいります。

職員数の確保、配置については、引き続き、定員管理計画
における職員数の目標を踏まえた職員数の適正確保に加え、
職員配置についても適正化に努めてまいりたいと考えてお
ります。

(2) 女性職員の活躍できる職場環境について

① 課題

- 職員への育児休業や各種休暇制度の周知
- 育休中職員の休業中の不安・心配の解消
- 男性職員の育児参加による男女間の負担均衡化
- 育休中職員の所属する職場における人的負担の緩和
- 育休から復職した職員の不安又は心理的負担の緩和
- 職員のワーク・ライフ・バランスの充実

② 取り組み

■ 女性職員が十分に個性・能力が発揮できる職場づくり

女性職員の視点に立った職場の課題に対する提案が浸透し
やすい体制の整備を進めます。

< 既計画目標及び達成状況 >

○女性職員の個性・能力が発揮できる職場の体制整備

【管理職・監督職への女性職員登用推進】

・管理職（課長、主幹級）における女性職員の占める割合

[平成28年度] 14.3% → [令和3年度：目標] 20.0%

※達成状況 [令和2年度] 25.0%

- ・ 管理及び監督職における女性職員の占める割合
※ 監督職は係長以上の職で保育所長を除く
[平成28年度] 32.7% → [令和3年度：目標] 40.0%
※ 達成状況 [令和2年度] 37.9%

【女性職員数の引き上げ】

- ・ 採用した職員に占める女性職員の割合
[平成28年度] 60.0% → [毎年：目標] 概ね50.0%
※ 達成状況 [令和2年度] 63.6%

○ 女性職員固有の能力や強みを生かしたキャリアプラン育成のための研修への取り組み及び実施

○ 女性職員における先輩職員やカウンセラーからの助言やサポート体制の整備

※ 達成状況

女性職員への研修については、前述のとおり、女性職員を対象に「女性キャリアアップ研修」を実施し、また、全県的な市町村の共同研修機関の「富山県市町村職員研修機構」が実施する研修には「女性職員のためのキャリアデザイン研修」等、職員のライフプラン構築のための研修メニューがあり、継続的に研修への職員派遣を行っております。

女性職員のサポート体制については、現在、職員間において相互的に相談やサポートし合える状況にはありますが、専門カウンセラーの導入などサポート体制の構築については検討が必要と思われます。

< 今計画目標 >

これまでの数値目標における達成状況は、令和2年度現在

においては概ね達成しているものと捉えております。

また、女性職員の管理職等への登用と合わせ、職員のキャリアアップ等の研修にも引き続き取り組むことや、サポート体制の構築等を進め、女性職員が個性・能力が発揮できる職場の体制整備に努めてまいります。

5. おわりに

少子化や核家族化の進展、あるいは住民ニーズの多様化による業務形態の変化などにより、職員の子育て環境は刻一刻と変化してまいります。

このため、町においては、子育てを担う職員の家庭生活とワーク・ライフ・バランスを一層、充実するための環境整備を進めるとともに、それぞれの職場においても職員同士が支え合うよう職員の意識改革を図っていく必要があります。

また、女性活躍の推進の視点からは、女性活躍推進法の制定を契機に、働く場面で活躍したいという希望をもつすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる職場づくりが必要となっています。

安心と希望があり、働きやすい職場づくりのため、町職場においては、職員の声を聞きながら、現状にある一つひとつの課題を解決しております。