

「次世代育成支援対策推進法」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

垂井町

特定事業主行動計画

はじめに

平成 15 年 7 月、「次世代育成支援対策推進法」が制定され、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づくりを、国や地方公共団体、事業主などのさまざまな主体が社会を挙げて取り組むこととなりました。平成 27 年 3 月までの時限立法でしたが、引き続き取組を推進する必要があることから、令和 7 年 3 月まで延長されるとともに、国の行動計画策定指針も男性の子育てに関する諸制度の利用促進や子育てを行う女性職員の活躍推進などの追加、改正が行われました。

また、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっていることから、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る事を目的とした、「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。）が平成 27 年 9 月に施行されたところです。

これらに伴い、計画的な取組を推進するため、次世代育成支援対策推進法第 19 条及び女性活躍推進法第 15 条に基づく特定事業主行動計画として、国が定めるそれぞれの行動計画策定指針等を踏まえつつ本計画を策定したものです。

1 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。

2 推進体制等

本計画は、一部の職員が取り組むものではなく、全職員が協力し合って取り組んでいくことが大切です。また、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況等について把握を行い、必要により見直しなどを行います。

3 数値目標

本計画による数値目標を次のとおりとします。

- ①男性の育児休業取得者を1人以上とします。
- ②年次有給休暇の取得日数を1人平均年10日以上とします。
- ③一般事務等における管理職（主幹級以上）にある女性職員数を、4人以上とします。

4 取組内容

仕事と家庭の両立支援を図り、次世代育成支援並びに女性の職業生活における活躍を推進するため、次のような取組を行い、3に掲げる目標達成を目指します。

《1》 妊娠中及び子育て中の職員に対する配慮

職場内の配慮不足によって過大な負担がかかるようでは、安心して出産・育児が行える環境は望めません。所属長を先頭に職場職員全員がサポートしていきます。

①事務分担の見直し

妊娠中の職員の健康や安全への配慮、また、安心して子育てと仕事の両立を図るために、所属長は、必要に応じて事務分担の見直しを行います。

②事務の簡素合理化

仕事と子育てを両立するために日ごろから事務の見直し、合理化を意識し、廃止についても積極的に検討します。

《 2 》 育児休業等子育てに関する諸制度の取得促進

男性職員の育児休業については、令和2年度もゼロでしたが、本町のみならず多くの市町村において男性の取得は無いのが現状です。

また、本町において男性職員による配偶者の出産時における休暇は、令和元年度中においては分母となる対象者数が少ないとはいえ75%の取得率でした。また、令和2年度中は66%でしたが、育児参加休暇についてはゼロであり、引き続き子育てに関する休暇の取得促進を図る必要があります。

◇令和2年度中の育休取得率

職種	性別	本人または配偶者が出産	育休取得者	取得率
一般事務等	男性	6	0	0%
	女性	2	2	100%
	合計	8	2	25%
保育士	男性	0	0	—
	女性	5	5	100%
	合計	5	5	100%
合計	男性	6	0	0%
	女性	7	7	100%
	合計	13	7	53%

※「配偶者が出産」数は扶養手当認定状況から抽出

◇令和2年度中の男性の子育て休暇取得率

休暇種類	取得者数	取得率	平均取得日数
配偶者の出産休暇	4人	66%	1.75日
育児参加休暇	0人	0%	0日

①制度の周知による取得促進

「配偶者の出産に伴う休暇」や配偶者の出産に伴う「育児参加休暇」などについての制度を周知し、取得の促進を図ります。また、育児休業は長期というイメージがありますが、1月以下の短期でも取得可能なため、周知により意識改革や誤解を解く必要もあります。

②取得しやすい環境づくり

各所属においては、業務調整などにより所属内で取得しやすい環境づくりに努めます。また、出産・子育てに関する諸制度の活用や人員配置に関する配慮のため、対象となる職員も早めに所属長、総務課へ連絡するなど、安心して子育てができるようにします。

《3》 時間外勤務の縮減

多種多様化する住民ニーズや高度化する事務への対応など、今後も事務量は増加することが見込まれます。一定の時間外勤務が生じることはやむを得ないことですが、恒常的な時間外勤務は、家庭や子育てへ参加する時間を減らすだけでなく、職員の健康にも影響を与えます。時間外勤務の縮減は重要な課題となっています。

①ノー残業ダイの徹底

引き続き毎週水曜日、8のつく日はノー残業ダイとし、所属長は退庁を促し、実施の徹底を図ります。

②事務の削減・合理化

書類の作成、事業の実施にあたっては、その目的・必要性、求められる完成度等を十分検討、理解のうえ進めるようにします。

③所属長によるマネジメント

年間の事務量を把握し計画的な事業の推進や、課・係内連携又は事務分担の見直しなどにより、時間外勤務の縮減、平準化を図ります。

《4》 休暇取得の促進

◇令和2年中の年次有給休暇の取得日数

職 種	性別	1人当たり平均日数	
		職種・性別ごと	職員全体
一般事務等	男	5.50	6.78
	女	6.10	
保育士等	男	9.50	
	女	7.92	

令和2年中の本町職員の有給休暇の取得状況は職員1人当たり平均7日程度です。令和元年中も同程度であり、この取得率は県内市町村の平均より低い状況で

した。休暇の適切な取得は、時間外勤務の縮減と同様、子育て中の職員の子育てへの参加を増やすだけでなく、職員の健康保持や職務能率の向上にも繋がります。

①年次有給休暇の取得促進

現在、夏期休暇時に行っている計画表を通年で行い、年次有給休暇の取得促進を図ります。

②連続休暇の取得促進

土・日曜日などを組み合わせた年次有給休暇の取得を促進し、子育てのみならず、家庭生活、職員の健康維持等を支援します。また、休暇取得に対する意識の改革、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

《 5 》 女性職員の活躍の推進

職業生活において女性の個性と能力が十分発揮されることが重要であり、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力のあるまちを目指します。女性職員の活躍の推進にも必要となる《 1 》から《 4 》の取組のほか、次のような取組も実施します。

①女性職員の管理・監督職への登用に対する取組

保育士等を除く一般事務等の女性職員の採用割合は、平成 31 年 4 月 1 日が 40%で、令和 2 年 4 月 1 日は同じく 40%でした。また、一般事務等における役職段階毎の女性の登用割合は次の表とおりです。

◇一般事務等における各役職段階毎の女性職員の割合(令和 2.4.1 現在)

	課長級	主幹級	課長 補佐級	係長級	主査級	主任級	主事級
一般事務等	8.3%	50.0%	17.6%	35.5%	32.0%	32.0%	30.4%

職員の意欲と能力の把握に努め、女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるような人事配置に配慮するとともに、町の施策に女性の柔軟な考えを取り込みやすいようにします。