

吉野ヶ里町特定事業主行動計画

～次世代育成支援・女性活躍推進統合版～

令和3年3月31日

(令和5年10月改定)

吉野ヶ里町長

吉野ヶ里町議会議長

吉野ヶ里町教育委員会

はじめに

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るために、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定されました。

次世代育成支援対策推進法では、国及び地方公共団体に対し、職員の仕事と子育ての両立等に係る計画（特定事業主行動計画）の策定が義務付けられ、本町においても「吉野ヶ里町特定事業主行動計画」を策定し、取組を進めてきました。

加えて、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、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より一層重要となっていることに鑑み、平成27年8月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。）が制定されました。

女性活躍推進法では、次世代育成支援対策推進法と同様に、国及び地方公共団体に対し、特定事業主行動計画の策定が義務付けられ、本町においても「吉野ヶ里町における女性職員の活躍に関する特定事業主行動計画」を策定し、取組を進めてまいりました。

今般、「次世代育成」と「女性職員の活躍」に関する取組をより一層推進するために、2つの計画を統合した「吉野ヶ里町特定事業主行動計画（次世代育成支援・女性活躍推進統合版）」を策定します。

第1章 総論

1. 目的

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく、特定事業主行動計画を策定し、本町職員の仕事と子育ての両立を図るとともに、計画的かつ着実に女性職員の活躍を推進することを目的とします。

2. 取組実施状況の公表

次世代育成支援対策推進法第19条、女性活躍推進法第19条及び第21条の規定に基づき、取り組みや実績に関する状況について、毎年吉野ヶ里町ホームページに掲載し、公表します。

3. 計画期間

次世代育成支援対策推進法は令和6年度まで、女性活躍推進法は令和7年度までの時限立法とされています。本計画は、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。

4. 推進に向けた体制について

組織全体で継続的に次世代育成及び女性職員の活躍を推進するため、人事担当者が本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととします。

第2章 状況把握及び分析

昨年度までの本町の状況を把握し、分析した結果は次のとおりです。

1. 採用した職員に占める女性職員の割合

新規採用した職員のうち女性の割合は直近5年間の平均が約49%という水準で推移しています。引き続き広報や町ホームページを活用した情報提供を行い、志望者を確保していく必要があります。

《女性職員の採用状況の推移》

(単位：人)

年 度	H28	H29	H30	R1	R2
採用人数	3	9	5	9	3
女性採用数	2	5	3	2	2
女性(割合)	66.7%	55.6%	60.0%	22.2%	66.7%

2. 男女の継続勤務年数の差異

平均継続年数の差異は男女間で大きな差はなく、引き続き職員が生き生きと働き続けられる環境づくりを推進していきます。

《平均継続年数の差異》 (令和元年度末)

	男 性	女 性
平均継続年数	16.9 年	15.5 年
男女の差異	91.7%	

3. 超過勤務の状況

業務内容の時期的特性により、偏った時期の時間外勤務が1月に45時間を超える職員がいました。特例業務を除き、定められた上限を超える時間外勤務を命ぜられることがないように業務の平準化等に取り組む必要があります。

《超過勤務の状況》

年 度	H27	H28	H29	H30	R1
月平均超過勤務時間	8.0 時間	8.6 時間	8.5 時間	7.4 時間	7.8 時間
月 45 時間超の職員数 (年度間の実数)	26 名	36 名	35 名	30 名	34 名

4. 管理職に占める女性職員の割合

当初設定していた目標値 20%に対して未だ低い水準にあるため、女性職員が積極的に自身のキャリア形成に取り組める環境を整備する必要があります。

《管理職に占める女性職員の割合》

年 度	H28	H29	H30	R1	R2
管理職に占める 女性職員の割合	14.3%	15.8%	15.8%	15.8%	12.5%

5. 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

係長級に占める女性職員の割合は、当初設定していた目標値の40%を上回っています。女性管理職比率を向上させるため、管理職の予備軍を増やしていく必要があります。

《各役職段階に占める女性職員の割合及び伸び率》

年度	H27	H28	H29	H30	H31	R2
職員数	140	140	142	143	146	146
うち女性職員数	52	53	57	58	56	56
女性職員の割合	37.1%	37.9%	40.1%	40.6%	38.4%	38.4%
課長・参事数	18	21	19	19	19	16
うち女性職員数	2	3	3	3	3	2
女性職員の割合	11.1%	14.3%	15.8%	15.8%	15.8%	12.5%
伸び率	—	3.2%	1.5%	0.0%	0.0%	-3.3%
副課長数	23	22	20	18	16	16
うち女性職員数	6	6	6	5	5	5
女性職員の割合	26.1%	27.3%	30.0%	27.8%	31.3%	31.3%
伸び率	—	1.2%	2.7%	-2.2%	3.5%	0.0%
係長数	35	32	27	33	37	37
うち女性職員数	16	14	14	15	17	17
女性職員の割合	45.7%	43.8%	51.9%	45.5%	45.9%	45.9%
伸び率	—	-2.0%	8.1%	-6.4%	0.5%	0.0%

6. 育児休業取得率及び取得期間の状況

女性職員の取得率は100%を維持しています。男性職員は近年徐々に取得者が増え始めている状況です。今後も引き続き男性職員の子育て支援制度の活用を推進していく必要があります。

《育児休業取得率》

(単位：人)

	年 度	H27	H28	H29	H30	R1
女 性 職 員	対象者	1	3	2	5	5
	取得者	1	3	2	5	5
	取得率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
男 性 職 員	対象者	4	6	7	5	10
	取得者	0	0	0	1	2
	取得率	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%

《育児休業取得期間の状況》（平成27年度～令和元年度実績）

	取得 職員数	取得期間					
		1月以下	6月以下	6月以上 1年以下	1年以上 1年6月以下	1年6月以上 2年以下	2年以上
男性職員	3	1	1	1	—	—	—
女性職員	16	—	—	4	6	3	3

7. 休暇の取得状況

(1) 年次休暇

本町は全国市区町村の平均取得日数11日（令和元年度調査）に比べ低い状況です。年次休暇を取得しやすい職場風土を醸成していく必要があります。

《年次休暇取得状況》（単位：日）

年度	H27	H28	H29	H30	R1
平均取得日数	9.2	8.2	8.9	7.4	9.5
消化率	23.4%	20.9%	22.6%	22.4%	23.9%

(2) 出産補助休暇及び配偶者出産時育児休暇

配偶者出産時育児休暇は当初計画の数値目標90%に比べ、低い状況となっています。引き続き父親となる男性職員に対して制度の周知をおこない、取得促進を図る必要があります。

《男性職員の休暇取得状況》

年度	取得可能 職員数	出産補助休暇		配偶者出産時 育児休暇		合計3日以上	
		取得者	割合	取得者	割合	取得者	割合
H27	4	1	25.0%	0	0.0%	0	0.0%
H28	6	4	66.7%	0	0.0%	0	0.0%
H29	7	6	85.7%	3	42.9%	3	42.9%
H30	5	2	40.0%	1	20.0%	1	20.0%
R1	10	8	80.0%	6	60.0%	5	50.0%

8. ハラスメント対策について

ハラスメントに関する相談の実績はありませんが、各種ハラスメントの未然防止及び事案発生時の迅速な対応を図るため、ハラスメント防止及び対応に関する指針に基づき取組を推進していく必要があります。

第3章 具体的な取組内容

本町における次世代育成支援及び女性職員の活躍に関する現状を踏まえ、数値目標を設定し、目標達成に向けた取組を推進していきます。

※数値目標の達成完了時期は本計画の終了時とします。

1. キャリア形成支援

数値目標：①課長相当職に占める女性職員の割合 20%以上
②課長補佐職に占める女性職員の割合 33%以上
③係長相当職に占める女性職員の割合 45%以上

(1) 多様な職務の経験

これまで女性の配置が少なかった部署への女性の配置を積極的・計画的に実施し、多様な職務経験を積むことにより女性職員のキャリア形成に活かします。

(2) 研修への参加

キャリアアップに繋がる研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への女性職員の積極的な参加を進めます。

(3) 管理職員への登用

公平な人事評価を活用した昇進・昇格を行い、意欲と能力のある女性職員を積極的に登用します。

2. 仕事と家庭の両立のための職場環境の整備

数値目標：1月あたりの超過勤務の平均 7.5 時間以下

(1) 時間外勤務の縮減

特例業務に従事する職員を除き、定められた時間外勤務を命ずる時間及び月数の上限を守ることを前提に、より一層の超過勤務の縮減に向け取組を推進します。

① 定時退庁日の設定

水曜日を定時退庁日として設定し、定時退庁を徹底します。

② 業務の偏り防止

管理職員による事務の見直し及び再分担を行い、特定個人に業務が集中することがないように取り組みます。

③ 事務要領のマニュアル化

職員は、定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図り、業務を効率的に進めます。

(2) 休暇の取得推進

数値目標：年次休暇の平均取得日数 11 日

子どもの学校行事、夏休みや冬休み及び家庭の記念日などに職員が年次休暇を取得しやすい雰囲気づくりに取組みます。

- ① 管理職員は課内職員の年次休暇取得状況を把握し、必要に応じ業務の分担をおこない、計画的な年次休暇の取得を促進します。
- ② 週休日前後やゴールデンウィーク等に併せて年次休暇を取得することにより、連続休暇取得の促進を図ります。
- ③ 休暇取得計画を作成し、個々の職員が計画的に休暇を取得できるよう努めます。

(3) 育児と仕事の両立に関する取組

数値目標： ①男性職員の1週間以上の育児休業取得率 ~~30%~~85%
②出産補助休暇の取得率 90%
③配偶者出産時育児休業取得率 90%及び平均2日以上
④男性職員の育児に伴う休暇・休業の合計取得日数1ヶ月以上

職員が安心して育児と仕事の両立ができるように、以下の取組を推進します。

- ① 父親となる男性職員は、休暇・休業を取得する前に所属課内において十分な準備ができるよう早期に所属長に出生予定を報告し、所属長は計画的かつ長期の休暇・休業の取得に向け、業務分担の見直しや代替要員の確保等、男性職員が安心して配偶者の出産支援や育児参加ができる環境を整えます。
- ② 女性職員が産前産後休暇や育児休業を取得する際にも①同様、業務分担の見直しや代替要員の確保をし、出産及び育児に専念できるよう努めます。
- ③ 育児休業中の職員に対して、定期的に職場の情報の提供及び情報交換を行うことで、職場復帰に対する不安を除去し、スムーズな職場復帰ができる体制の整備に努めます。

(4) 不妊治療と仕事の両立に関する取組

- ① 不妊治療を受ける職員に対する配慮

不妊治療を行っている職員から相談を受けた上司や管理職員は、本人の意思に反して職場全体に知れ渡ってしまうことなどが起こらないよう、プライバシー保護の観点から情報の取扱いに十分留意することが必要です。

- ② 不妊治療を受けやすい環境の醸成

不妊治療は頻繁に通院する必要があるため、また長期にわたることもあります。管理職員は職員が必要な期間治療に十分専念できるよう、環境の整備に努めます。

3. ハラスメントの防止

ハラスメントは、発言や行動によって、他者に不利益を与えたり、不愉快にさせることを指します。このようなハラスメントのない良好な職場環境を保つために、全職員がハラスメントについて理解し、その防止に努める必要があります。

(1) ハラスメント相談窓口

ハラスメントの被害を受けた、若しくは目撃した職員は直ちに総務課や佐賀県人事委員会に相談します。速やかに事実確認を行い、厳正な対処を行います。

(2) 職員への周知等

厚生労働省の資料を活用し、Web 掲示板への掲載等により理解の促進を図り、ハラスメント予防及び対策に努めます。

《代表的ハラスメントの種類》

種類	定義	事例
セクシュアルハラスメント	職場において行われる職員の意に反する「性的な言動」により、職員が勤務条件について不利益を受けたり、就業環境が害されること。	・ 恋人の有無等、性的な事実関係を執拗に尋ねる
パワーハラスメント	優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、職員の就業環境が害されること	・ 上司が部下に人格を否定するような発言をする ・ 業務に必要な情報を与えない
妊娠・出産・育児休業等ハラスメント	上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業、介護休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した女性職員や育児休業・介護休業等を申出・取得した職員の就業環境が害されること	・ 育児休業を取得させない ・ 妊娠による退職を迫る

4. その他の取組

(1) 各種制度の周知徹底

育児休業、休暇、共済組合による出産費用や育児休業における給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度について周知し、制度の内容やその活用のあり方などに関する情報を提供します。

(2) 人事評価制度

育児と仕事の両立に関して、効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに資する行動については、人事評価上適切に評価します。

おわりに

昨今の急速な少子化の進行は、今後の日本の社会経済にとって極めて重大な問題であり、少子化の流れを変えるためには、子どもを安心して産み育てることのできる社会環境を整備していくことが必要です。

また、女性の就業率は年々増加しており、職業生活において女性の活躍が進むことは、社会に多様性をもたらし、男女共に仕事と生活を両立できる暮らしやすい社会の実現にもつながります。

本計画の策定により、職員のみなさんに出産・育児への深い理解と協力をいただくとともに、女性職員がより一層活躍できる、一人一人が働きやすい職場環境を職員全体で築いていくことが重要です。職員の皆様のご協力をお願いします。