

# おおい町特定事業主行動計画



令和3年3月

お お い 町



## Ⅰ はじめに

### 1 改定にあたって

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、平成28年3月に「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、職員の仕事と子育ての両立の推進に取り組んできた。

また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍推進法」という。）に基づき、同じく「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」を策定し、女性活躍の推進に取り組んできた。

令和3年4月からの本計画においては、現状を踏まえ、うえて、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に基づく一体的な行動計画として位置づけ、次世代育成支援推進と女性活躍推進の取組みを一層進めていくこととする。

### 2 計画期間

本計画の計画期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までとする。

### 3 計画の位置づけ

本計画は、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19条に基づく、特定事業主行動計画である。

### 4 計画の基本的な視点

#### (1) 職員の仕事と生活の調和の推進

平成22年6月に改定された国の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」においては、仕事と生活の調和した社会の実現に向け、職場の意識や職場風土の改革と併せ、働き方の改革に取り組むことが必要とされている。

やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育てなどの時間、家庭・地域・自己啓発等にかかる個人の時間等の健康で豊かな生活のための時間を確保し、仕事と生活の調和の実現を図っていくとの視点に立った取組みを推進していく。

## (2) 職員の仕事と子育ての両立の推進

子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるよう配慮するとともに、子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立った取組みを推進していく。

## (3) 女性職員の職業生活における活躍の推進

女性職員の個性と能力が十分に発揮され、働きやすく、ますます活躍できるような環境づくりや職業生活と家庭生活の両立を図っていくとの視点に立った取組みを推進していく。

# 5 計画の推進体制

## (1) 推進体制

本計画を効果的に推進するため、総務課が中心となり、各課（局、室）と連携を図る。

また、仕事と子育ての両立に関する相談等に対応するため、総務課が窓口的役割を担うとともに、適宜、情報提供を行う。

## (2) 計画の検証と見直し

特定事業主行動計画の実施状況について、総務課において進捗状況等を踏まえ、必要に応じて対策の実施や計画の見直し等を行う。

## (3) 周知方法

計画内容について、次の方法により職員へ周知を行う。

- 公開羅針盤の掲示板による掲載
- 管理職会議における職場管理者への周知徹底
- 本計画の取組状況や実績等の町ホームページを通じた公表

## II 現状と課題

平成28年3月に策定した特定事業主行動計画期間（平成28年度～令和2年度）の現状と課題は、次のとおりである。

### 1 採用した職員に占める女性職員の割合

職員の採用については、競争試験による採用のため、毎年の受験者の状況や専門職（保健師、看護師等）の採用の有無等による変動もあるが、直近5ヵ年の状況では、女性の割合が半数以上である。

	H28	H29	H30	R1	R2	平均
男性	2人	2人	2人	4人	2人	2.4人
女性	4人	3人	3人	1人	5人	3.2人
計	6人	5人	5人	5人	7人	5.6人
女性割合	66.67%	60.00%	60.00%	20.00%	71.43%	57.14%

### 2 自己都合等（定年退職を除く）による離職率

自己都合等による退職率は、婚姻等をきっかけに退職するなどの要因により、女性の比率が高くなっている。

		H27	H28	H29	H30	R1	平均
男性		1人	1人	1人	0人	0人	0.6人
女性		0人	1人	1人	2人	2人	1.2人
離職率	(男性)	0.95%	0.93%	0.94%	0.00%	0.00%	0.57%
	(女性)	0.00%	1.49%	1.54%	3.13%	3.33%	1.90%

### 3 職員に占める女性比率

職員に占める女性の比率については、女性の採用が多いにもかかわらず、退職者の関係から30%台後半とほぼ横ばいで推移している。

	H28	H29	H30	R1	R2	平均
男性	107人	106人	105人	109人	107人	106.8人
女性	67人	65人	64人	60人	63人	63.8人
計	174人	171人	169人	169人	170人	170.6人
女性割合	38.51%	38.01%	37.87%	35.50%	37.06%	37.40%

### 3 管理監督的立場における女性の割合

管理職（課長級、課長補佐級）における女性の割合については、職員数や経験年数に基づく昇任選考の受験資格者数及びその合否結果等による要因も含め、直近5カ年の状況では、女性の割合は2割未満である。

また、係長的な役割を求められる主査級を含めても3割未満となっている。

[各役職段階の職員の女性割合]

役職	H28	H29	H30	R1	R2
課長級	15.79%	15.79%	11.11%	11.11%	11.11%
課長補佐級	21.88%	16.13%	14.29%	14.29%	22.22%
合計	19.61%	16.00%	13.04%	13.21%	18.52%

<参考（主査級）>

役職	H28	H29	H30	R1	R2
主査級	28.57%	31.71%	31.82%	38.10%	39.13%
主査級を含む合計	23.66%	23.08%	22.22%	24.21%	28.00%

### 4 育児休業の取得率

育児休業取得率については、女性の100%に対し、男性は0%となっている。それぞれの職員の家庭環境やワーク・ライフ・バランスの考え方等を尊重しながら、理解が高まるような取組みが求められる。

	H28	H29	H30	R1	R2	平均
男性	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
女性	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

### 5 一月当たりの平均超過勤務時間

一月当たりの平均超過勤務時間は、5カ年平均で管理職1.2時間、管理職以外5.1時間であるが、一部特定職員への偏りも見られる。

	H27	H28	H29	H30	R1	平均
管理職	1.0時間	0.9時間	0.7時間	1.1時間	2.3時間	1.2時間
管理職以外	4.2時間	4.1時間	6.1時間	6.4時間	4.8時間	5.1時間

## 6 年次休暇等の取得日数

年次休暇を取得した日数の5年間平均では、8.1日となっている。

	H28	H29	H30	R1	R2	平均
取得日数	7.1日	8.4日	7.6日	8.9日	8.6日	8.1日

〈参考（まとまりごとの年次休暇等取得日数）〉

	H28	H29	H30	R1	R2	平均
一般職	6.8日	8.2日	7.2日	8.5日	8.4日	7.8日
単労職	13.6日	14.0日	19.8日	21.8日	19.0日	17.6日

### III 計画の目標

「II 現状と課題」を踏まえ、次の5指標について、数値目標を掲げることとする。

指 標		目標値	目標設定根拠
1	採用する職員に占める女性職員の割合	(5ヵ年平均) 50%	全体職員数に占める女性の割合を増やすため、割合を高めることも考えられるが、長期持続的な観点から男女人口比率を目標値とする
2	男女の自己都合等による離職率の差異	(5ヵ年平均) 1.0ポイント以下	男女の離職率を同等程度に近づけるものとする
3	一月当たりの平均超過勤務時間	(管理職以外5ヵ年平均) 5.0時間以内	管理職については、災害や選挙など突発的な事象に影響されるため、管理職以外を対象とし、目標値は、現状を下回ることとする
4	管理監督的立場における女性の割合	職員数に占める女性の割合	職員数に占める女性の割合と同等とする
5	年次休暇の取得日数	10日以上	現在の取得状況から2日増とする



## IV 具体的な取組み

本計画の基本的な視点「職員の仕事と生活の調和の推進」、「職員の仕事と子育ての両立の推進」、「女性職員の職業生活における活躍の推進」を踏まえ、町長部局、町議会事務局、町教育委員会事務局において、以下の具体的に取り組むことにより、計画目標の達成を図る。

また、会計年度任用職員に対しても、この計画の趣旨を踏まえながら、勤務条件に応じた範囲内で積極的な取組みを行う。

### 1 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組み

女性活躍の推進や男性の積極的な育児参加を支援するため、「固定的な性別役割分担意識」を解消するための取組みを進める。

#### 【具体的な取組み内容】

- ・各種研修等を通じて、固定的な性別役割分担意識等の是正や職場におけるハラスメントの防止に対する理解・知識を深め、組織全体で男女がお互いを尊重し、性別を問わず働きやすい職場づくりに取り組む。
- ・管理職は、各種研修等を通じて正しい知識と認識を持ち、固定的な性別役割分担意識やハラスメントのない快適な職場環境づくりに取り組む。

### 2 妊娠・出産、子育てにおける配慮

妊娠中及び出産後の職員や子育て中の職員が休暇制度等を適切に活用できるよう、制度の周知を行うとともに、管理職は勤務環境の整備に取り組む。

#### 【具体的な取組み内容】

- ・各種研修等を通じて、職場におけるハラスメントの防止に対する理解を深め、組織全体で妊娠中及び出産後の職員や子育て中の職員が働きやすい職場づくりに取り組む。
- ・妊娠中及び出産後の職員に重量物を扱う業務をさせないなど、健康や安全に配慮するとともに、必要に応じて業務分担の見直しを行う。

### 3 育児休業等を取得しやすい環境の整備

男女に関わらず、育児を行う職員の休暇等の取得促進に向け、制度の周知を行うと共に、育児休業等で長期間にわたり職場を離れる職員が、安心して休業期間等を過ごし、円滑に職場復帰できる環境の整備に取り組む。

#### 【具体的な取組み内容】

- ・妊娠中の職員や出産後出勤してきている職員の健康・安全に配慮し、業務分担の見直しを行うなど、負担の軽減に努めると共に、特定の職員に負担がかからないよう配慮する。
- ・妊娠中の職員や育児を行う職員に対しては、原則として時間外勤務を命じないこととする。
- ・育児休業を取得する職員の職場に代替職員（会計年度任用職員を含む）の配置ができるよう努める。
- ・育児短時間勤務職員に対しては、当直割り当てを命じないこととする。

### 4 男性の子育て目的の休暇の取得促進

育児を行う男性職員が休暇制度等を積極的に活用できるよう、制度の周知を行う。

#### 【具体的な取組み内容】

- ・子育ての始まりの時期に家族の時間を大切にし、子どもの出生時に父親として配偶者をサポートできるようにするため、すべての男性職員が取得できる配偶者出産休暇、妻の産前産後の期間中の育児休業等について周知する。
- ・父親となる職員が休暇を取得しやすい環境整備を図り、職場における協力体制の構築を図る。

### 5 ワーク・ライフ・バランスを踏まえたキャリア形成

すべての職員が仕事と家庭生活の両立を図りながら、自ら主体的にキャリア形成に取り組むことができる環境を整備する。

#### 【具体的な取組み内容】

- ・出産や育児といったライフイベントが昇任への障壁とならないよう、昇任選考の受験について周知徹底を図る。
- ・キャリア形成に関する研修の実施等を通じて、ライフステージを踏まえたキャリアプランを考える機会を設ける。

## 6 女性職員の活躍推進に向けた支援

女性職員が出産や育児等の負担などに左右されず、意欲を持って働き続けられ、最大限の力を発揮できるよう、女性職員の活躍を支援する取組みを行う。

### 【具体的な取組み】

- ・各種研修等を通じて、固定的な性別役割分担意識等の是正や職場におけるハラスメントの防止に対する理解・知識を深め、組織全体で男女がお互いを尊重し、性別を問わず働きやすい職場づくりに取り組む。  
(再掲)
- ・出産や育児といったライフイベントが昇任への障壁とならないよう、昇任選考の受験について周知徹底を図る。(再掲)
- ・キャリア形成に関する研修等の実施等を通じて、ライフステージを踏まえたキャリアプランを考える機会を設ける。(再掲)
- ・これまで女性が少数であった職場へ女性職員を積極的に登用する。

## 7 超過勤務の縮減

仕事と家庭生活の両立や職員の健康の保持、業務能率の向上を図るため、長時間労働を是正し、超過勤務の縮減に向けた取組みを行う。

### 【具体的な取組み】

- ・管理職は、勤怠管理システム等を活用した勤務実態の的確な把握により、特定の職員に業務が集中しないよう配慮する。
- ・長時間労働を伴う突発的な業務について、組織横断的に改善策を検討する。
- ・作業手順の見直しやRPA（ロボティック・プロセス・インフォメーション）の活用の検討、業務の部分委託などによる定型的業務の改善に取り組む。
- ・「ゆう活」制度の継続的な実施と積極的利用を推進する。
- ・正規の勤務時間外に会議や打ち合わせを開催しないよう配慮する。
- ・原則として、毎週水曜日を「ワーク・ライフ・バランスデー（一斉定時退庁日）」に定め、緊急時を除き、管理職の率先垂範により確実に実施する。

## 8 年次有給休暇の取得の促進

職員一人ひとりが意欲的に仕事に取り組みながら健康で豊かな生活のための時間を確保するため、年次有給休暇の取得を促進する取組みを行う。

### 【具体的な取組み】

- ・管理職は、メリハリをつけた働き方を心掛け、職員に計画的な年次有給休暇の取得を勧める。
- ・家族の記念日や子供の行事などのための年次有給休暇の取得を推奨する。

## 9 人事異動上の配慮等

職員が仕事と家庭生活の両立を図りながら、やりがいを持って働けるよう、人事異動等における配慮を行う。

### 【具体的な取組み】

- ・管理職は、職員との日頃のコミュニケーションやヒアリング等を通じて、職員の子育てなどの状況等を適切に把握する。
- ・人事異動において、職員に自己申告書を提出してもらうと共に、職員の子育てなどの状況等を考慮して可能な範囲で配慮していく。
- ・育児休業を取得する職員の職場に代替職員（会計年度任用職員を含む）の配置ができるよう努める。（再掲）