

島本町特定事業主行動計画

【令和2年度～令和7年度】



令和2年6月策定
(令和5年10月改定)

島本町

～はじめに～

急速な少子化の伸展は、わが国の経済社会の様々な分野に深刻かつ重大な影響を及ぼすものであり、この少子化と人口減少の流れをくい止め、わが国の明るい未来を構築していくためには、次代を担う子どもたちの健全な育成を社会全体で支援するための取組が不可欠です。

町では、「次世代育成支援対策推進法（平成 15 年施行、平成 26 年改正）」に基づき、平成 17 年 3 月以降、特定事業主行動計画を策定し、仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくりを進めてきました。

その後、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 28 年施行、令和元年改正。以下「女性活躍推進法」という。）」の制定を受け、それまでの次世代育成支援対策推進法に基づく取組を継続するとともに、女性職員の活躍をより一層推進するため、次世代育成支援対策推進法に関する行動計画と、女性活躍推進法に関する計画を同時に策定するため、平成 28 年 3 月に計画を改定しました。

このたび、現行の計画期間が満了することに伴い、引き続き、関係法に基づく取組を進めるため、計画の見直し策定を行いました。

この計画を通じた取組により、仕事と子育て・介護の両立を図ることができるよう「職員みんなで支え合う職場環境づくり」を推進するとともに、「性別に関わらず活躍できる職場環境づくり」を進めていきたいと考えています。

職員一人ひとりが本計画の取組を自分自身に関わることと捉え、職場の中でお互いを支え合う意識のさらなる向上に努めます。

第1章 総論

1 計画の位置づけ

次世代育成支援対策推進法に基づく本町の特定事業主行動計画（事業主として実施する次世代育成支援対策に関する計画）及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（事業主として実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する計画）として、国の行動計画の策定に関する指針に即して策定し、公表するものです。

2 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年度までの時限法であることから、本計画は令和2年度から令和7年度までの6年間を計画期間とします。

3 計画の主体・対象者

この計画の主体は、本町の任命権者である町長、町議会議長、消防長、教育委員会、選挙管理委員会、代表監査委員、公平委員会、農業委員会及び固定資産評価審査委員会です。

対象者は、任命権者の下で働くすべての職員です。ただし、任用形態（正規職員、会計年度任用職員など）により、休暇制度などの適用は異なります。

第2章 具体的な取組内容

I 意識改革・働き方の見直し

全ての職員がそれぞれのライフステージや家庭状況に合わせて、ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭生活の調和）のとれた働き方ができるように取り組む必要があります。ワーク・ライフ・バランスを実現するために、職員個人はもとより組織一体で、時間外勤務縮減に向けた、さらなる意識改革と働き方改革を進めるとともに、所属長はリーダーシップを発揮して、それぞれの職場や職員の状況に応じて、より一層の業務改善に取り組めます。

■ 目標

指標	基準値 (令和元年度)	めざす方向性 (令和7年度)
時間外勤務時間数 (月平均時間数)(※1)	17時間	↓(減少)
年次有給休暇の 年間平均取得日数	11日6時間	↑(増加)

(※1) 出退勤システムで時間外勤務時間を管理する職員に係る実績を指標として用いることとします。

(1) 総労働時間の削減（時間外勤務の縮減と休暇の取得促進）

ア 時間外勤務縮減に対する積極的取組

時間外勤務の縮減に関する町の基本的な考え方を示した「時間外勤務の適正化方針」（平成26年10月施行、平成31年4月改正）に基づき、全職員の意識改革・働き方改革を促進するとともに、管理職のマネジメント力の強化を図ります。

また、人事担当部局は、適切な組織・人員体制の構築や適材適所の人事配置を行うなど、全庁的な時間外勤務縮減に向けた支援をします。

「時間外勤務の適正化方針」における取組み（一部抜粋）

- 管理職の権限と職責の明確化
- 職務分担の見直し
- 事務事業の見直し
- 時間外勤務の上限時間
- 過重な時間外勤務者に対する産業医面談の実施
- など

時間外勤務の上限時間について

(職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則第6条の2～4)

所属長が職員に時間外勤務を命ずる場合、それぞれ次に定める時間数及び月数の範囲内で必要最小限の時間外勤務を命ずることとしています。

○ 原則 月45時間、年360時間

○ 他律的業務（業務量、業務の実施時期その他の業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難なもの）の比重が高い部署に勤務する職員

・月100時間未満 ・年720時間以内

・2～6か月平均80時間以内

・月45時間を超えることができるのは、年間6か月まで

○ 特例業務（大規模災害への対処、重要な政策の立案その他の重要な業務であって特に緊急に処理することを要するもの）に従事した場合には、上限時間を超えることができる。

イ 定時退庁日の推進

計画的・効率的な業務の推進と職員の健康保持に努めるため、毎週水曜日を「ノー残業デー」としています。業務の都合により、やむを得ず実施している場合を除いては、所属長自らが、率先して定時に退庁するとともに、職員に速やかな退庁を促すことで、その徹底に努めます。また、人事担当部局においても、庁内放送等の活用により、職員に対し、「ノー残業デー」の啓発に努めます。

ウ 年次有給休暇の計画的取得の促進

家族の記念日、子育てや学校等の行事、介護、地域・社会貢献活動、自己啓発など、職員の生活面の充実を図るため、年次有給休暇の平均取得日数の増加を目指すとともに、全ての職員が最低でも年間5日間を計画的に年次有給休暇として取得することができるよう、取り組みます。

エ ワーク・ライフ・バランス推進期間の実施

毎年、夏季休暇の取得可能期間を「ワーク・ライフ・バランス推進期間」とし、夏季休暇に併せた年次有給休暇の取得など、連続休暇の取得を推進することで、職員の家庭生活の充実を支援していきます。

(2) 計画的かつ効果的・効率的な業務執行

前例踏襲的な事務執行方法を見直し、これまで以上に、職員一人ひとりが、事務の効率化を意識した業務遂行に努めるとともに、所属長においては、マネジメント能力を発揮し、一部の職員に業務が集中しないよう、職員個々の業務量を把握し、業務の平準化を図り、計画的な業務執行に努めます。

また、ワーク・ライフ・バランスへの理解促進や業務改善スキルの向上を図ることを目的とした研修・啓発機会の確保に努めます。

(3) 職員の健康管理の推進

産業医や衛生管理者による「健康相談」を月に1回実施、心理的な負担の程度を把握するための「ストレスチェック」を年に1回実施することなどにより、職員の健康管理に努めます。

Ⅱ 両立支援

妊娠、出産や育児の期間中は、仕事との両立に対する不安など、様々な問題に直面することがあります。母親・父親になることが分かった時から、産前産後休暇・育児休業を経て、職場復帰・復帰後の仕事と育児の両立に至るまで、職員を様々な角度からサポートすることにより、育児のしやすい職場環境を整備します。

また、高齢化の進展に伴い、家族の介護を抱える職員が増えつつあり、仕事と介護の両立ができるような職場環境を、組織全体で作っていきます。

■ 目標

指標	基準値 (令和元年度)	めざす方向性 (令和7年度)
女性職員の育児休業の取得率	100%	→ (維持)
男性職員の育児休業の取得率 (1週間以上取得) (※2)	0%	↑ (85%)
男性職員の配偶者出産休暇 の取得率	80%	↑ (100%)
男性職員の育児参加休暇 の取得率	90%	↑ (100%)

(※1) 取得率の算出方法は、該当年度に新たに育児休業・休暇が取得可能となった職員数に対する同年度中に新たに育児休業・休暇を取得した職員数の割合により算出

(※2) 令和2年6月の策定にあたっては、めざす方向性を「増加」と設定していましたが、「こども未来戦略方針」(令和5年6月13日閣議決定)において、国・地方の公務員(一般職・一般行政部門常勤)に係る男性の育児休業取得率の政府目標が引き上げられたことを踏まえ、令和5年10月に改定

1 仕事と子育て・介護の両立支援

(1) 子育て・介護に関する制度の周知と利用促進など

ア 「(仮称) 子育て・介護の両立支援ガイド」の作成・配布

仕事と子育て・介護を両立するためには、まず休暇等の支援制度をよく理解し、上手に活用することが重要です。そのため、新たに「(仮称) 子育て・介護の両立支援ガイド」を作成し、子育て・介護に関する制度の周知と利用促進を図ります。支援ガイドについては、妊娠した女性職員やこれから父親となる男性職員、介護休暇等の取得について相談があった職員に配布するとともに、ポータルサイトを利用して、いつでも閲覧できるようにします。

イ 母親・父親となる職員へのサポート

産前・産後休暇を取得する女性職員には、本人の希望に応じて、人事担当部局から出産前後の制度を説明する機会を設けます。

また、男性の家庭生活への積極的な参加と職場の理解を促進するため、これから父親となる職員には、出産予定日の1か月前を目途に人事担当部局への報告を促し、支援制度の周知につなげます。

(2) 仕事と子育て・介護の両立に向けた職場環境づくり

ア 職場での相互応援の実施

所属長をはじめとする職場の構成員は、子育て・介護をする職員が職務責任とともに、家庭責任に精励する姿を尊重し、住民サービスの低下とならないように、職場の構成員で相互応援することに努めるものとします。

なお、子育て・介護をする職員は、担当業務に係る事務処理のマニュアル化など、自らが子育て・介護に取り組んでいる際に、業務に支障が出ないように、必要な措置を講じるよう努めるものとします。

イ 育児休業・介護休暇等の取得による代替職員の確保

育児休業、介護休暇等により、職務遂行に支障が生じる恐れがある場合は、会計年度任用職員の任用など代替職員の確保に努めます。

特に専門職については、業務の停滞などが生じることがないように、十分な配慮に努めることとします。

ウ 職務分担・人事配置の見直し

所属長は、妊娠中の職員から申し出があった場合は、職員の健康や安全に最大限配慮して、必要に応じて職務分担の見直しを行います。

また、人事担当部局は、職員の自己申告等に基づき、可能な範囲で子育てや介護の状況に応じた人事上の配慮を行うよう努めます。

エ 時差出勤制度の導入の検討

柔軟で多様な働き方ができる環境づくりを進めるため、子育て・介護が必要な職員等を対象とした時差出勤制度の導入を検討します。

(3) 円滑な職場復帰への支援

ア 職場復帰面談の推進

育児休業、介護休暇等から復帰する職員には、復帰の1カ月前を目途に所属長による「職場復帰面談」を実施することで、職員の不安を軽減し、スムーズな復帰につなげるとともに、休暇前と変わらない職務意欲を維持・向上するためのコミュニケーションの場とします。

また、本人の希望に応じて、人事担当部局及び産業医・衛生管理者においても面談を実施します。

イ 休業・休暇中の情報収集

育児休業、介護休暇等を取得する職員は、自ら町の現状を知るために、広報、ホームページ等の確認を行うよう努めるものとします。

また、所属長も、必要に応じ業務等に関する情報の提供に努めます。

ウ 復帰後の職場内研修(OJT)

所属長をはじめとする職場の構成員は、事務処理方法について、育児休業、介護休暇等の取得前と変わっている点がある場合には、育児休業から復帰する職員に対し、最新の事務処理方法について、研修(OJT)を実施します。

(4) 会計年度任用職員への両立支援の取組み

本町では、様々な行政分野で会計年度任用職員が活躍しています。令和2年4月の新制度移行に際し、両立支援制度の充実が図られたことも踏まえ、会計年度任用職員の方々の仕事と子育て・介護の両立を支援します。

ア 年次有給休暇の取得促進

子育てや介護、地域・社会貢献活動、自己啓発など、職員の生活面の充実を図るため、計画的に年次有給休暇を取得できるような職場環境づくりに努めます。

イ 子育て・介護等に関する制度の周知

子育てや介護のために設けられている特別休暇などの制度を周知し、取得の促進を図ります。

Ⅲ 女性職員の活躍推進

住民ニーズの複雑多様化や社会経済情勢の変化に対応できる知識経験、能力や多様な価値観などをもった人材の確保と育成は重要な課題です。多様な視点を町政経営に反映させ、住民サービスの向上につなげる観点から、働きやすさと働きがいを感じられる職場環境を整備し、女性職員の活躍推進に向けた取組が必要です。

性別にかかわらず全ての職員が能力を十分に発揮し、意欲を持って職務に取り組むことができるよう、前述の「Ⅰ 意識改革・働き方の見直し」及び「Ⅱ 両立支援」とともに、女性職員のキャリア形成の支援に努めます。

■ 目標

指標	基準値 (令和2年度)	めざす方向性 (令和7年度)
職員に占める女性職員の比率	34.9%	↑ (増加)
管理職に占める女性職員の比率	12.1%	↑ (増加)

(1) 職員の採用

職員の採用にあたっては、職員採用案内や町のホームページにおいて、両立支援制度の状況や性別にかかわらず、やりがいをもって働ける職場であることを紹介するとともに、人物本位の選考により、意欲と能力のある有為な女性職員の採用に努めます。

(2) 管理職などへの登用

多様化する住民ニーズに対応していくためには、政策・方針の決定過程で女性の視点を反映することが重要であることから、管理職への登用などにおいては、男女の区別なく個人の能力により処遇し、登用を進めます。

一方で、現在の昇任制度（係長級昇任試験）においては、女性職員の受験者が男性職員に比べて少ないのが現状です。

このため、昇任制度のあり方について、他団体の取組などを研究し意欲と能力のある女性職員の登用を目指します。

(3) キャリア形成支援

女性職員が自らのキャリア形成について考える機会を提供するため、研修機会の確保に努めます。

また、知識・経験を蓄積した女性職員の出産・育児・介護等による離職を防ぐためにも、育児休業等の取得を促し、仕事との両立にむけた職場づくりに努め、女性職員の産前・産後休暇、育児休業の取得率の100%維持をめざします。