

特定事業主行動計画

(令和3年度～令和7年度)

令和3年4月

茨城町

1 はじめに

(1) これまでの取組

国は、急速な少子化の進行等を踏まえ、次世代を担う子どもたちの健全な育成を迅速かつ重点的に支援するため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法(以下「次世代育成支援法」という。)を制定しました。このことから、事業主として国や地方公共団体は、「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられました。

このため、当町では、次世代育成支援法に基づき、平成17年度に「茨城町特定事業主行動計画」を策定し、子育て支援制度の周知や時間外勤務の縮減などの職員の仕事と子育ての両立支援を進めてきました。

次世代育成支援法は当初、平成27年3月31日を期限とした時限立法として成立したものでしたが、更なる次世代育成支援対策を推進していくため、平成26年に同法の一部改正が行われ、有効期限が10年間延長されました。

このような中、国は、平成27年8月に、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、社会情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現すること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。)を制定しました。

これらのことから、当町においては、女性活躍推進法の趣旨を踏まえ、平成28年4月に、子育て支援に焦点を当てたこれまでの計画に、新たに女性活躍に関する取組を加えるなど改訂を加え、相互に関係する様々な取組を一体的に推進し、仕事と生活の調和のとれた職場環境づくりの実現に取り組んでいます。

(2) 計画策定の趣旨

特定事業主行動計画は、社会環境や職員のニーズ、意識変化等の状況を加味し、一定の期間で区切って、検証、見直しをすることが望ましいとされています。このため、当町では、5年を一区切りとして計画を改定しています。現行の計画期間が、令和2年度をもって終了することから、現行の計画における目標達成状況等から検証、見直しを行い、令和3年度を初年度とする計画を策定します。

2 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。

3 計画の位置付け

本計画は、仕事と子育ての両立及び女性の活躍の推進を目的に、次世代育成支援法

第19条第1項及び女性活躍推進法第19条第1項に基づく、当町の特定事業主行動計画として策定するものです。

4 計画の推進体制

(1) 計画の策定主体

本計画は、下記の特定事業主が連名で策定するものであり、各特定事業主は対象職員に対して責任をもって計画を実施します。

特定事業主	対象職員
町長	町長が任命する職員
議会議長	議会議長が任命する職員
消防長	消防長が任命する職員
教育委員会	教育委員会が任命する職員
農業委員会	農業委員会が任命する職員
選挙管理委員会	選挙管理委員会が任命する職員
代表監査委員	代表監査委員が任命する職員

(2) 計画の管理

本計画を効果的に推進するために、本計画の実施状況を把握・点検し、今後の対策や計画の見直しを行います。

また、各所属長及び職員は、本計画の内容を理解し、職場環境の整備に努めます。

5 現状と課題

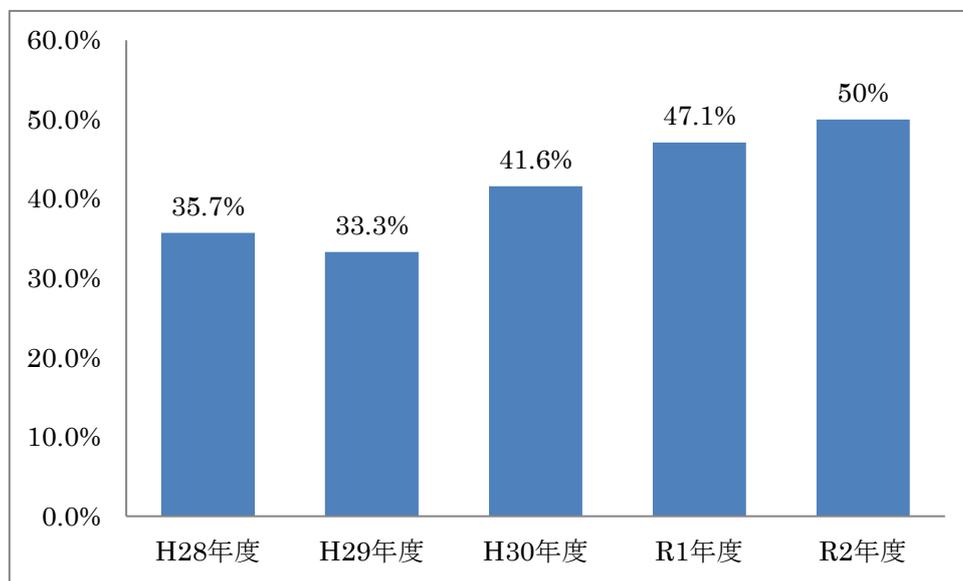
(1) 女性職員の採用割合

① 現状

平成28年度から令和2年度までの5年間において、新たに採用した女性の職員数は次の図のとおりとなります。

職員の採用は、競争試験による採用が中心となるため、年によって変動はありますが、直近5年間における採用者に占める女性の割合は、年々増加しており、令和2年度においては、約半数を占めております。

■採用者に占める女性職員の割合



② 課題

直近5年間の採用状況については、年々増加傾向にありますが、近年においては、比較的女性の応募が多くなる保健師や保育士・幼稚園教諭の募集があったことから、女性の採用割合が多くなった傾向にあり、今後については、職種に捉われず、女性の応募の促進策、採用における女性職員の割合の増加策を講じていく必要があります。

(2) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

① 現状

係長以上の職にある職員について、各役職段階における職員数に占める女性職員割合は次のとおりです。

■各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

役職段階	性別	H 2 8 . 4 . 1	R 2 . 4 . 1
部長相当職	男	1 0 0 %	1 0 0 %
	女	0 %	0 %
課長相当職	男	8 9 . 6 5 %	8 9 . 2 9 %
	女	1 0 . 3 5 %	1 0 . 7 1 %
課長補佐相当職	男	8 8 . 8 9 %	8 4 . 9 1 %
	女	1 1 . 1 1 %	1 5 . 0 9 %
係長相当職	男	6 5 . 2 8 %	5 9 . 6 5 %
	女	3 4 . 7 2 %	4 0 . 3 5 %

② 課題

係長相当職以上の職にある職員について、上位職であるほど当該段階における女性職員の占める割合は低い割合となっています。しかしながら、平成28年度の割合よりも増加している役職があることは、上位職における女性職員の構成比の向上に向けて明るい兆しといえます。今後とも公平な評価を通じて、女性の登用を進めていくことが重要です。

(3) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

① 現状

管理的地位にある職員として、課長以上の職にある職員に占める女性職員の割合は次のとおりです。

■管理的地位にある職員の男女割合

性別	H 2 8 . 4 . 1	R 2 . 4 . 1
男	9 1 . 6 7 %	9 1 . 4 3 %
女	8 . 3 3 %	8 . 5 7 %

② 課題

課長以上の職にある職員に占める女性職員の割合は、8.57%と前計画時の割合より若干増加しましたが、目標数値である10%には届きませんでした。原因としては、課長職に任用する候補者となる職員の階層において、女性職員の数が少ないことによるものと考えられます。今後も引き続き、公平な評価制度を通して、一層の女性の登用を図るとともに、課長職への登用候補者となり得る若年層の女性職員も含めて女性職員へのキャリアアップの支援を一層推進していくことが求められます。

(4) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

① 現状

男女別の育児休業取得率及び平均取得期間は次のとおりです。

■男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（令和2年度中に取得可能となった者）

性別	育児休業取得率	平均取得期間
男	0%	—
女	100%	322日

※男女別の育児休業取得率とは、基準期間内に育児休業が取得可能となった職員のうち、実際に育児休業を取得した職員が占める割合をいいます。

※平均取得期間は、基準期間内に育児休業を実際に取得した職員の期間の平均のことをいいます。

② 課題

育児休業の取得について、女性職員は、全員が取得している一方で、男性職員は0%と低調な状況となっており、前計画の目標数値である10%の達成にはいたりませんでした。男性職員が育児休業を取得しない背景として、人事評価や収入減への懸念、業務を離れることによる職場への気遣いなど、様々な原因が考えられます。男性職員の積極的な育児の参加は、女性の就業継続につながるほか、育児を経験することで、今後の行政運営にその経験と知識を活かせることが考えられることから、男性職員の育児休業の取得促進に取り組むことが重要です。

(5) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

① 現状

男性職員であって、茨城町職員の勤務時間、休暇等に関する規則第28条に規定する特別休暇のうち、配偶者出産休暇（規則別表の30）を取得可能となった男性職員に占める、実際に当該休暇を取得した男性職員の割合及び平均取得日数は次のとおりです。なお、当町では育児参加のための休暇制度がないことから、配偶者出産休暇のみの現況把握としています。

■令和元年度実績

配偶者出産休暇取得率	平均取得日数（取得可能日数）
100%	2.9日（3日）

② 課題

配偶者出産休暇については、取得率が100%となっており、制度が十分に周知されていることが分かります。これからは、給与への影響を伴う育児休業の取得にどのように転化させていくかが課題です。

(6) 職員1人当たりの各月ごとの時間外勤務時間数

① 現状

令和元年度の各月ごとの1人当たりの平均時間外勤務時間数は、8.3時間となっています。

■時間外勤務の状況（令和元年度実績）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
平均 時間数	14.7 時間	6.7 時間	7.3 時間	12.1 時間	3.3 時間	6.3 時間	13.5 時間	7.5 時間	4.8 時間	7.3 時間	8.9 時間	6.9 時間

② 課題

4月及び10月が他の月と比べて時間外勤務時間数が多くなっていますが、4月については、茨城町長選挙及び茨城町議会議員補欠選挙が執行されたことにより、時間外勤務時間が増大したものです。10月については、台風対応による時間外勤務時間が増大したものです。前計画策定時は、職員1人当たり概ね10時間前後で推移しておりましたが、時間外勤務事前承認の意識づけと、第2・第4金曜日のノー残業デーの周知及び実施の徹底により、時間外勤務時間は年々減少傾向にあります。しかしながら、振替休日に対応している休日出勤など、上表に反映されていない時間外勤務があることから、今後もワーク・ライフ・バランスを実現するために、時間外勤務時間の縮減に向けた取組を一層推進していく必要があります。

6 計画の目指す方向

本町の現状と課題を踏まえ、本計画の目指す方向として以下の3点を掲げ、職員一人ひとりが、能力を十分に発揮し、いきいきと活躍できる職場の実現に努めます。

(1) 仕事と生活の調和の推進

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、仕事と生活が両立できる働き方を実現できるよう、さらなる意識改革と働き方改革を進めていきます。

(2) 子育て等との両立支援

育児・介護・看護との両立を支援するため、各種制度の情報提供を図っていきます。特に、男性職員が子育てを積極的に行うことが女性の継続就業や職場全体への意識醸成につながるという観点から、男性職員の育児休業取得促進に取り組みます。

(3) 女性職員の活躍推進

女性職員が結婚や出産を経た後も就労を継続することはもとより、仕事への意欲を失わずにキャリアアップするための支援に取り組み、その個性と能力を存分に発揮することができる職場環境の整備に取り組みます。

7 計画の目標

計画の目指す方向を踏まえ、次世代育成支援及び女性職員の活躍に関する目標については、次のとおり設定します。

(1) 職員の育児休業取得率

令和7年度までに男性の育児休業取得率を10%まで向上させ、女性の育児休業取得率を現状の100%を維持します。(現状：男性0%，女性100%)

(2) 職員1人当たりの年次休暇取得日数

令和7年度までに職員1人当たりの年次休暇取得日数を平均10日まで向上させます。(現状：平均8.3日)

(3) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

令和7年度までに女性管理職員の割合を10%まで向上させます。(現状：8.57%)

8 具体的な取組

目標の達成に向けて、次の取組を進めることとします。

(1) 妊娠及び出産後における配慮

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知徹底を図ります。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを図ります。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととします。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周

知徹底を図ります。

(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

① 育児休業等の制度等の周知

ア 男性職員の育児休業等の取得促進

男性職員も育児休業等が取得できることについて周知するとともに取得を促進します。

イ 育児休業等の周知

育児休業等の取得手続や経済的支援について、庁内掲示板を通じ、積極的な情報提供を行います。

② 育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成

庁議等の会議の場において、育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場全体で育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成に取り組みます。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア 育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対する情報提供を行います。

イ 復職時に抱える不安等を解消するために人事担当課において個別の面談に応じ、円滑な職場復帰の支援を行います。

④ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

職員からの育児休業の請求があった場合に、職員の配置換え等によって当該職員の業務を処理することが難しい時は、会計年度任用職員の任用等により補充を行います。

(4) 時間外勤務の縮減

① 深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員に対する深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知徹底を図ります。

② ノー残業デー実施の徹底

ア 第2・第4金曜日に実施しているノー残業デーの取組について、実施の徹底を図ります。

イ 時間外勤務事前承認について、周知と実施の徹底を図ります。

③ 事務の簡素合理化の推進

会議・打合せについては、極力、電子メール、掲示板を活用するよう周知します。

④ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

ア 働き方改革に関する研修を実施し、業務の効率化や時間外勤務等についての意識啓発を図ります。

イ 人事担当課は、時間外勤務の特に多い部署の把握をして、管理職員へ報告し、労働時間の管理を徹底するよう働きかけます。

(5) 休暇の取得促進

① 年次休暇の取得の促進

ア 庁議等の会議の場において、随時年次休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を図ります。

イ 管理職員に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を図ります。

ウ 週休日、国民の祝日や夏季休暇等と年次休暇を組み合わせて、連続した休暇の取得促進を図ります。

エ 子どもの予防接種実施日や授業参観日等における年次休暇の取得促進を図ります。

オ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、各部署において事務処理の相互支援ができる体制の整備を図ります。

カ 人事担当課は、年次休暇の取得率が低い部署に対し、管理職員へのヒアリングを実施し、休暇取得の促進を図ります。

② 子どもの看護等のための特別休暇

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員が円滑に取得できるよう環境を整備します。

(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

① 職員がバランスよく職場、家庭、地域社会に参画できるようワーク・ライフ・バランスの推進や、固定的な性別役割分担意識等の是正について意識改革を目的とした研修を実施します。

② ハラスメント防止に関する研修を実施するとともに、職員が相談できる窓口を設置します。

(7) 女性職員の活躍推進

- ① 女性職員や管理職員を対象とした女性登用の促進に関する研修を実施するほか、市町村アカデミーなどの外部研修機関が実施する研修に女性職員を派遣し、女性職員のキャリア形成の支援及び職務に対する意欲の向上を図ります。
- ② 管理職員となる女性職員の育成を目的として、多様な部門への女性職員の配置拡大を図ります。