
鏡石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

はじめに

急速な少子化の進行は、我が国の社会経済全体への影響と共に、子どもの社会性の発達など、子ども自身の育ちに対して重大な影響を及ぼすものといわれています。今後、社会全体として時代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成させていく環境の整備を図るため、平成15年に「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）」が制定されました。次世代法では、国及び地方公共団体に対し、職員を雇用する事業主としての立場から、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）の策定が義務づけられ、本町においても、平成17年に鏡石町特定事業主行動計画（鏡石町職員「仕事と子育て両立」支援計画）を策定し、平成22年と平成27年に改定を重ねながら取組を進めてきました。

一方、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し活躍できる環境の整備を図るため、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。）が成立しました。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づけられ、本町においても平成28年3月に「鏡石町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し取組を進めてきたところであります。

今回、次世代法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を見直すに当たり、それぞれの法律に基づく行動計画は、内容が重なる部分が多く、町として取り組まなければならない課題も共通していることから、各々独立したものではなく、一体的に「鏡石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）」として策定することとしたものです。

令和 3年 3月

鏡石町長
鏡石町議会議長
鏡石町教育委員会
鏡石町選挙管理委員会
鏡石町農業委員会

第1章 総論

1 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法第19条に基づく特定事業主行動計画と女性活躍推進法第19条に基づく特定事業主行動計画の2つを統合し、本町の女性職員の活躍の推進と職員が仕事と子育ての両立を図ることができる取組を計画的かつ着実に推進することを目的とします。

2 対象者

本町に勤務する一般職の職員（会計年度任用職員を含みます。）

3 計画期間

計画期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間としますが、実施状況や法制度の改正状況等を踏まえ、期間内において見直しが必要となった際は、適宜検討を行います。

4 計画の実施状況の公表

計画の各項目での取組や実績などの実施状況については、毎年鏡石町ホームページの掲載により公表するものとします。

第2章 状況把握及び現状分析

計画策定にあたっては、それぞれの職員の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情について分析することとされており、このことについての本町の状況は次のとおりです。

1 女性職員の採用

本町における女性職員数の割合は、令和2年4月1日現在で30.4%となっており年々増加しています。採用については職種により偏りが見られますが、3カ年の平均では受験者・採用者のほぼ半数が女性となっています。今後も女性職員の割合を高めるため、受験者数維持のための手法の検討が必要となります。

○過去3年間における採用試験受験者と採用職員の実績

区分		平成30年度 採用		令和元年度 採用		令和2年度 採用		合計	
		受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者
一般行政職	男	22	2	17	2	19	0	58	4
	女	14	0	15	1	19	1	48	2
保健師	男	—	—	1	0	—	—	1	0
	女	—	—	3	1	—	—	3	1
管理栄養士	男	0	0	—	—	—	—	0	0
	女	3	1	—	—	—	—	3	1
合計	男	22	2	18	2	19	0	59	4
	女	17	1	18	2	19	1	54	4

(※受験者は、1次試験受験者)

○職員に占める女性職員の割合（各年度4月1日現在）

区分	全職員数(人)	うち女性	女性職員比率
令和2年	102	31	30.4%
※参考)平成27年度	100	26	26.0%

2 管理職における女性の割合

本町における管理的地位にある職員に占める女性職員は1名で、女性比率は5.9%と大変少ない状況です。副課長級(主任主査を含む)に占める女性比率は、35.7%、主査級に占める女性比率は、13.3%となっています。今後、管理的地位にある女性割合を高めるためには、より下位クラスの人材育成を計画的に形成することが求められています。

○各役職段階の職員の女性割合 ※令和2年4月1日現在

役職段階	対象者	内女性	女性割合
課長・主幹級	17	1	5.9%
副課長級	42	15	35.7%
主査級	15	2	13.3%
副主査級	10	5	50.0%
主事・主事補級	18	7	38.9%

3 勤続年数の男女差

継続勤務年数を見ると、全体平均よりも、女性職員の方が長く勤めている割合が低いです。これは女性職員の平均年齢が男性よりも若いことが要因と考えられます。なお、女性職員が出産を理由とした途中退職などすることのないように職場環境づくりを進めていく必要があります。

○平均継続勤務年数（令和2年4月1日現在）

職員全体	女性職員	差異
19.2	17.8	1.4

4 長時間勤務の状況

本町における職種別の一人当たりの時間外勤務時間の月平均は下表のとおりです。保健師が最も多く14時間となっており、一般行政職も13時間を超えています。職員毎で若干の偏りが見られるため、人員の配置や機構の見直しが必要です。

令和2年度より、時間外勤務の上限が1月に45時間、1年間に360時間を超えないように定められました。特に、災害の対処など緊急を要する業務以外に上限を超えた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に取り組む必要があります。職員全員が家庭で子どもと触れあうなど、家族や自分の生活のために過ごす時間を多く持つことができるように、時間外勤務の縮減に取り組みます。

○職種別一人当たりの時間外勤務時間の月平均 【※令和元年度実績】

時間外勤務時間	全体	一般行政職	保育士 幼稚園 教諭	保健師	※参考) 全国平均
一人当たり 月平均時間	12.84	13.32	5.50	14.0	11.2

5 休暇の取得促進

町職員の年次有給休暇に係る平均取得日数は、全国市町村平均と比較すると低い水準であるため、今後も年次有給休暇の計画的取得を促進します。

また、部署によって取得日数の偏りも見られるため、人事管理等も含め休暇を取得しやすい職場づくりを進めることとします。

○年次有給休暇の一人あたりの平均取得日数 【令和元年】

鏡石町	全国市町村
8.0	11.0

6 男女別の育児休業取得率及び期間

育児休業取得率、取得期間については、女性職員は100%に達していますが、男性職員で取得したものはありませんでした。女性の活躍を推進していく上では、男性の育児参加が重要な要素の一つなので、男性職員の子育て支援制度活用の推進に取り

組む必要があります。

○男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 【令和元年度】

	令和元年度中に新たに 育児休業が取得可能と なった職員（人）	育児取得者（人）	取得率（％）
男	2	0	0
女	2	2	100

○男女別の育児休業取得期間 【令和元年度】

	男性	女性
5日未満	0	0
2週間未満	0	0
1年未満	0	0
1年以上	0	2
合計	0	2

7 男性職員の配偶者出産休暇及び育児休暇参加のための休暇取得状況

女性職員が職場で活躍するためには、男性の育児参加の休暇取得の促進を図る必要があります。休暇制度の周知により取得率は伸びてきていますが、引き続き休暇取得の促進に取り組んでいく必要があります。

○男性職員の配偶者出産休暇等の取得率 【令和元年度】

	令和元年度中に新たに 育児休業が取得可能 となった男性職員	配偶者出産休暇 取得者	育児参加のための休暇
人数	2	2	1

○男性職員の配偶者出産休暇等の取得分布 【令和元年度】

	人数
未取得	0
1日未満	1
1日以上3日未満	1
3日	0

8 セクシャルハラスメント等対策の整備状況

ハラスメントに関する研修を実施し、理解を深め、職員が職務遂行上の能力を十分に発揮することができるように、良好な職場環境の確保に努めます。

○対応マニュアル等の整備・周知及び設置状況 作成整備中

○ハラスメント関係研修 今後各年度実施予定

第3章 目標及び取組内容

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、次のとおり数値目標を設定し、目標達成に向けた取組を行うものとします。

1. 採用

【数値目標】

- ①採用試験の女性受験者割合40%以上を維持します。
- ②採用者の女性割合40%以上を維持します。

【取組内容】

- ◇仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性にとって魅力があり、活躍できる職場であることを町ホームページなどで広報していきます。又、女性が働きやすい職場環境の整備に努めます。

2. キャリア形成支援

【数値目標】

- ①管理的地位にある職員を3名以上、割合を15%以上にします。
- ②主査級以上の女性の割合を30%以上にします。

【取組内容】

- ◇出産や子育てのみならず個々の女性職員の事情に応じて、個別に育成方針を検討していき、柔軟な人事プランの作成に対応していきます。
- ◇積極的に女性職員に研修や外部研修（自治大学校や市町村アカデミーなど）へ派遣を要請しますが、個々の事情に応じて柔軟な対応をしていきます。
- ◇主査級、副課長級、課長級の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行っていきます。

3. 働きやすい職場環境の整備

【数値目標】

- ①時間外勤務が一月45時間を超える職員をなくします。
- ②時間外勤務の一月平均時間を、全国市町村平均（11.2時間）を下回るようにします。

【取組内容】

- ◇職員が、家庭で子どもと触れあうなど、家族や自分の生活のために過ごす時間を多く持つことができるように、時間外勤務を減らそうという職場の雰囲気づくりと、日常業務の見直しなど取組を組織するための意識啓発を行います。
- ◇業務を平準化することにより、特定の職員に業務が集中することがないように取り組み、また、管理職は事務の偏りが無いように事務の分担（再分担）を行います。

【数値目標】

- ①年次有給休暇の平均取得日数を全市町村国平均（11.0日）以上とします。

【取組内容】

- ◇学校行事や学校の夏休み、冬休みなどの期間、また、家庭の記念日などに、職員が互いに年次有給休暇等を取得しやすい職場の雰囲気づくりを促進するための意識啓発を行います。
- ◇職場内での相互協力により、業務に支障の無い範囲で、年次有給休暇や夏期休暇などの連続休暇を推奨します。

【数値目標】

- ①男性の育児休業取得率を10%以上とします。
- ②男性の育児休業取得期間を1ヶ月以上とします。
- ③男性職員の配偶者出産休暇等の取得率を75%以上とします。
- ④男性職員の配偶者出産休暇等の取得日数を2日以上とします。

【取組内容】

- ◇育児短時間勤務制度及び育児部分休業制度を利用した、仕事と育児の両立が可能となるような柔軟な勤務形態の整備を図ります。

4. その他の取組内容

①子育て支援制度の周知徹底等

出産を控えている女性職員や配偶者等が出産を控えている男性職員に対し、管理職（又は人事担当者）による面談を行い、各種の休暇制度の活用促進を行います。

又、育児休業者が円滑に職場に復帰できるよう所属職場との連絡体制の確保等に必要支援を行います。

②人事評価制度の適切な理解・運用

評価項目と関係のない事項（性別、育児休業等の取得など）によって不当な評価を受けることがないことなど、人事評価に対する適切な理解を得られるよう、研修等にて制度の周知を行うとともに、評価者には適切な運用を行うよう評価者を対象とした研修を実施します。

③固定的な性別役割分担の是正

セクシャルハラスメントやパワーハラスメント等に関する研修を実施し、ハラスメントに対する理解を深め、それぞれの職員が職務遂行の能力を十分に発揮できるように良好な職場環境の確保に努めます。

④テレワーク等の多様な働き方の整備

在宅勤務やテレワーク等は、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、仕事と子育ての両立をしやすい働き方であることから、積極的に導入に努めます。

⑤地域貢献活動の促進

各職員は、住民に対して行政サービスを提供する町職員であると同時に、地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取組に積極的に参加することが期待されています。そのため、年次有給休暇等を活用し、子どもの健全育成や地域団体等の活動への積極的な参加を推奨します。

5. 終わりに

少子化に歯止めをかけ、子どもを安心して育てることができる社会環境にしていくには、家庭や職場、地域社会の協力が欠かせません。

職員一人ひとりが少子化の流れを自分自身の重要な問題として捉え、鏡石町役場における、「子どもを持つ親が働きやすい職場環境」の実現を図ります。