

三芳町特定事業主行動計画



令和3年度～令和7年度

【 目次 】

I 総論	…P2
1 策定の背景と趣旨	
2 計画期間	
3 計画の推進体制	
II 現状と課題	…P3～10
1 超過勤務の状況	
2 管理職の女性割合	
3 男性の育休取得率・平均取得期間	
4 「男性の産休」の取得率・平均取得日数	
III 具体的な目標と取組内容	…P11～15
1 職員の勤務環境に関する事項	
(1) 妊娠中及び出産後における配慮	
(2) 男性の子育て目的の休暇の取得促進	
(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	
(4) 超過勤務の縮減	
(5) 休暇の取得の促進	
(6) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等	
2 女性職員の活躍推進に関する取組	
(1) 女性職員のキャリア形成支援	
(2) 女性職員の登用	
IV その他の関連事項	…P16
1 その他の取組	
2 情報の公開等に関する事項	

I 総論

1 策定の背景と趣旨

わが国では年々少子化が進んでおり、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図るため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」(以下、「次世代法」)が制定されました。

三芳町においては、「次世代法」に基づき、平成17年度に「三芳町次世代育成特定事業主行動計画」を策定しました。その後、「次世代法」の延長と、「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」)が制定されたことで、両制度を一体的なものとして捉え、平成27年度に「第二次計画」を策定し、事業を進めてきました。

今回の改定にあたり、令和元年6月の「女性活躍推進法」の改正に伴う、職場環境の新たな取組を示すとともに、職員アンケートの意見を反映するなど、職員がやりがいや充実感を持ちながら働くことができる環境づくりや意識向上を目指した「三芳町特定事業主行動計画(第3期)」を策定しました。

本計画は、次世代育成支援及び女性活躍推進を目的とする施策において、目標を掲げ、目標を達成するための具体的な取組の内容について明示しています。

2 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間

計画期	次世代法	女性活躍推進法
第1期	H17.4.1~H28.3.31	—
第2期	H28.4.1~R3.3.31(一体的に推進)	
第3期	R3.4.1~R8.3.31(一体的に推進)	

3 計画の推進体制

- (1)仕事と家庭生活の両立等についての相談・情報提供を行います。
- (2)啓発資料の作成・配布、研修の実施等を継続的に行い、行動計画の周知徹底を図ります。
- (3)計画の実施状況を点検し、年度ごとに前年度の取組状況や目標に対する実績等を公表します。また、必要に応じて随時計画の見直しを行うこととします。

II 現状と課題

女性活躍推進法及び内閣府令等に基づき、下記8項目について現状把握を行いました。
また、新たな計画策定にあたり、職場風土や職員意識の現状を把握し、課題発見に繋げるために下記のとおり職員アンケートを実施しました。

その結果、「③職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限(ひと月当たり45時間)を超えた職員数」と「④管理的地位(主幹級以上)に占める女性職員の割合」「⑤各役職段階に占める女性職員の割合及びその伸び率」及び、「⑥男女別の育休取得率及び取得期間の分布状況」「⑦妻が出産する場合及び育児参加のための特別休暇取得率及び合計取得日数の分布状況」に課題があると確認されました。

【必須把握項目】

- | |
|---|
| ①採用した職員に占める女性割合及び採用試験の受験者の女性割合 |
| ②平均継続勤務年数の男女の差異 |
| ③職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限(ひと月当たり45時間)を超えた職員数 |
| ④管理的地位(主幹級以上)に占める女性職員の割合 |
| ⑤各役職段階に占める女性職員の割合及びその伸び率 |
| ⑥男女別の育休取得率及び取得期間の分布状況 |
| ⑦妻が出産する場合及び育児参加のための特別休暇取得率及び合計取得日数の分布状況 |
| ⑧セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況 |

【職員アンケートの概要】

実施期間	令和2年12月25日～令和3年1月18日
対象	職員279名(会計年度職員を除く)
方法	庁内LANのアンケート機能を使った匿名方式 (一部出先機関は、紙による回答受付)
回答率	76%

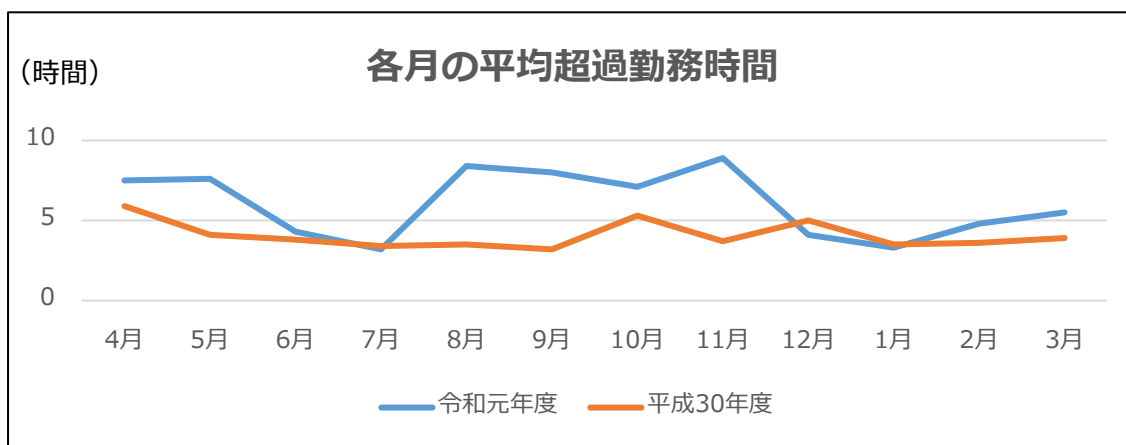
1 超過勤務の状況

(1)現状

ア 職員の各月ごとの平均超過勤務時間

※本庁勤務職員のみ

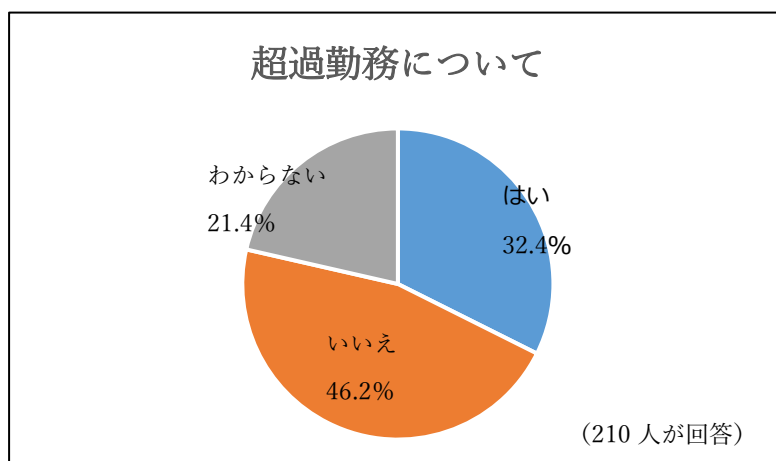
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
令和元年度	7.5	7.6	4.3	3.2	8.4	8.0	7.1	8.9	4.1	3.3	4.8	5.5
平成30年度	5.9	4.1	3.8	3.4	3.5	3.2	5.3	3.7	5	3.5	3.6	3.9



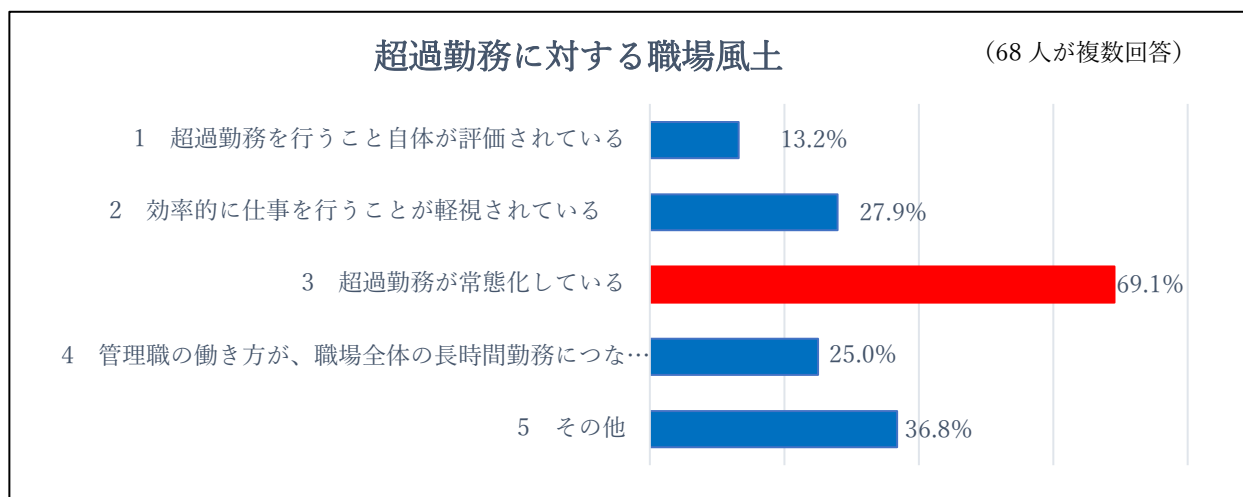
▶平均超過勤務時間は増加傾向

(2)アンケート調査結果

問22 あなたの職場では超過勤務が多いと思いますか？当てはまるものを1つ選んでください。



問23 ※問22で「はい」と答えた方にお聞きします。あなたの職場風土について当てはまるものを全て選んでください。



▶業務量の増加、職員の数が少ないなどの理由で、超過勤務が常態化している現状があると思われます。

(3)課題及びその対応について

現状把握のために、超過勤務手当が支給されている時間を使用しました。その結果、一人当たりの平均超過勤務時間数は、多い月でも8.9時間に留まっていました。その一方で、アンケート結果からは、業務量の増加、職員の数が少ないなどの理由で、超過勤務が常態化している現状があると思われます。

手当が支給されない超過勤務については、タイムカード等の客観的な退勤管理を行っていないため、現状では把握が困難でした。また、管理職の超過勤務についても把握できない状況です。自己申告による労働時間のみを数値計上しているため、実際の超過勤務時間と乖離している可能性もあります。職員の健康管理にも関わるため、早急に超過勤務の実態把握に取り組む必要があります。

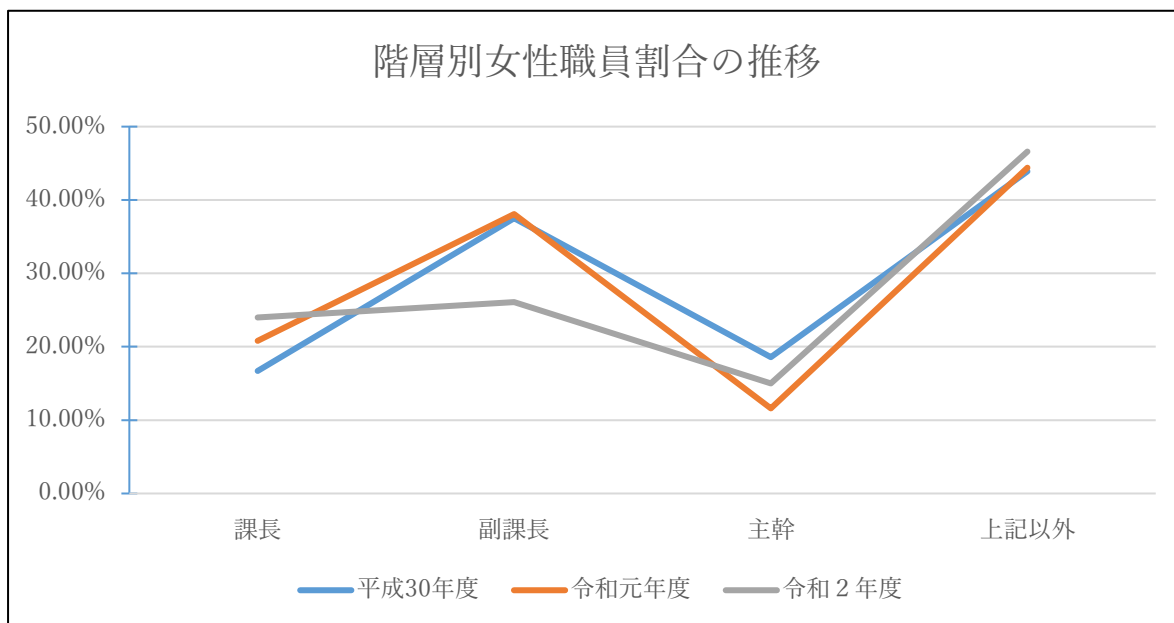
2 管理職の女性割合

(1)現状

ア 各役職段階に占める女性職員の割合及びその伸び率

※各年度4月1日現在

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	伸び率 (H30~R2)
課長	16.7%	20.8%	24.0%	7.3%
副課長	37.5%	38.1%	26.1%	△11.4%
主幹	18.6%	11.6%	15.0%	△3.6%
上記以外	43.9%	44.4%	46.6%	2.7%
職員全体	37.2%	36.8%	38.4%	1.2%



▶各役職段階にある職員に占める女性の割合は、課長級(伸び率 7.3%)について徐々に高くなっているが、副課長級(伸び率 Δ 11.4%)と主幹級(伸び率 Δ 3.6%)は減少しています。

イ 管理的地位(主幹級以上)に占める女性職員の割合

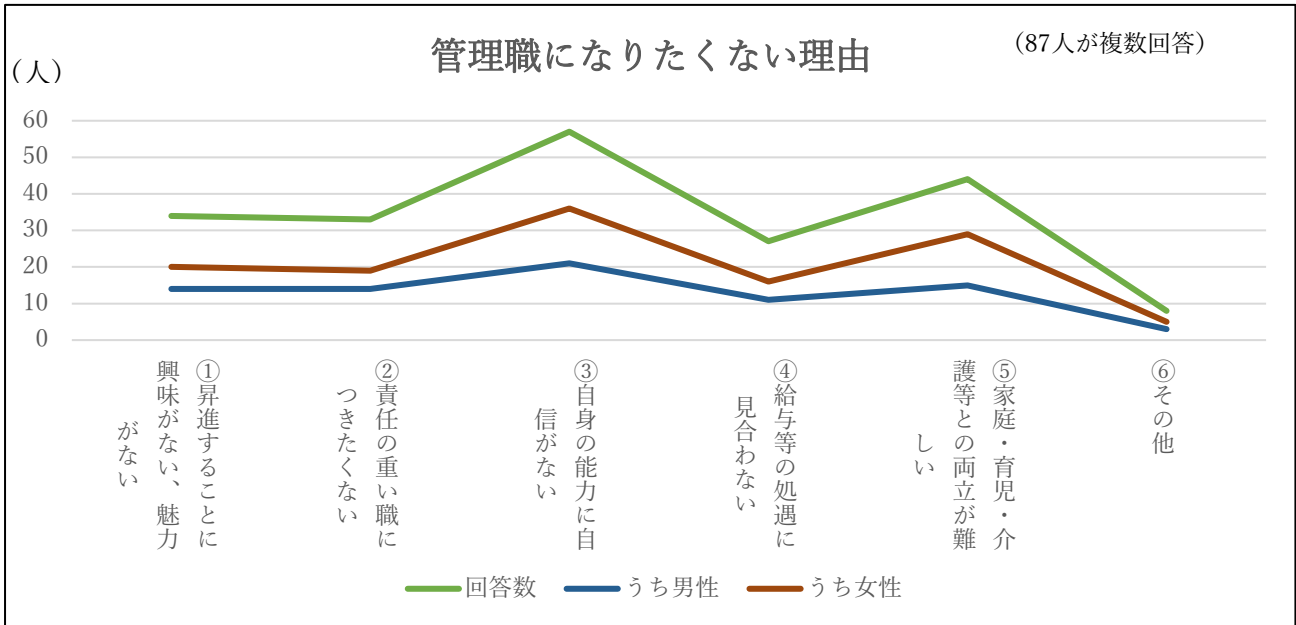
※各年度 4 月 1 日現在

平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	伸び率(H30~R2)
21.7%	20.5%	20.5%	Δ 1.2%

▶全職員に占める女性の割合は直近 3 年の間に+1.2%となっているが、管理的立場にある主幹級以上の割合は Δ 1.2%となっています。

(2)アンケート調査結果

問31 問30(あなたは、管理職(主幹以上)になりたいですか?)で「どちらかというとなりたくない」「どちらかというとなりたい」を選択した方にお聞きします。理由は何ですか?当てはまるものを全て選んでください。



▶男性・女性ともに、「自身の能力に自信がない」が一番多く、「家庭・育児・介護等との両立が難しい」が次いで多い結果となりました。

(3)課題及びその対応について

管理的地位の職員のうち、女性の占める割合は、令和2年4月1日現在で20.5%となり、前計画の30%以上の登用目標に届きませんでした。割合を増やすためには、「キャリア育成」「女性活躍」等、長期的な計画の下、入庁後の早い段階から人材育成に取り組む必要があります。

また、仕事と家庭の両立に対する不安を感じている職員が多くいることから、仕事と家庭の両立を図りながら、目標を持ってキャリアアップできるよう、キャリア意識の醸成や能力開発を図る支援が重要と思われます。

3 男性の育休取得率・平均取得期間

(1)現状

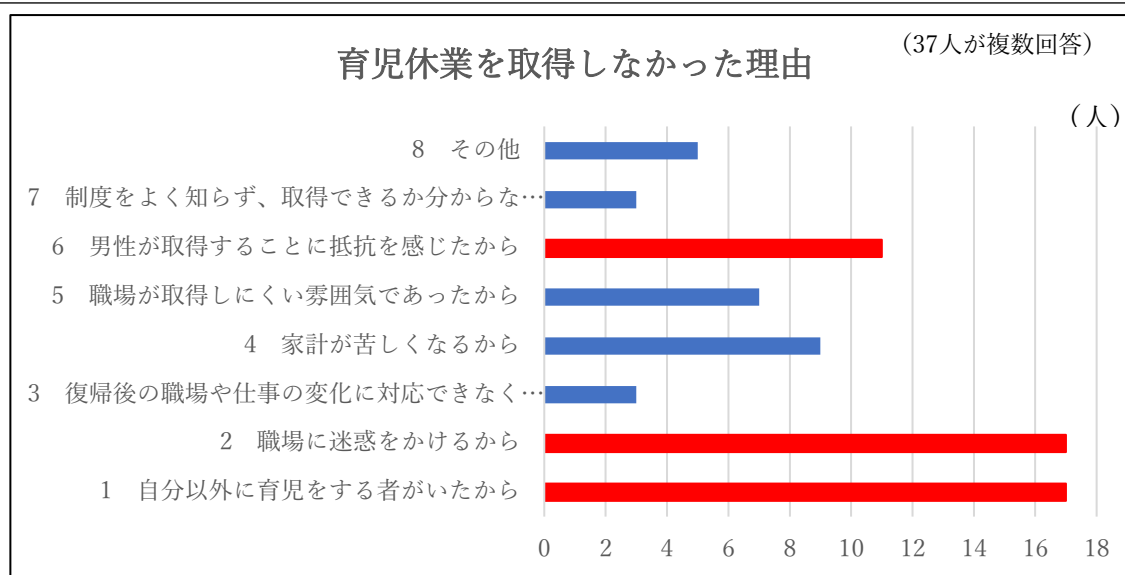
ア 男女別の育休取得率・平均取得期間

※年度は育児休業開始年度、対象者は子どもが生まれた職員

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
女性	100%	100%	100%
	8.86 月	17.0 月	11.25 月
男性	25.0%	0%	0%
	1.0 月	—	—

(2)アンケート調査結果

問 16 問 15 (子どもの出生時、育児休業を取得しましたか?) で「いいえ」と答えた方にお聞きます。その理由は何ですか? 当てはまるものを全て選んでください。



▶「職場に迷惑をかけるから」「自分以外に育児をする者がいたから」に次いで、「男性が取得することに抵抗を感じたから」という人が多数でした。育児休業の取得を希望する人が、取得しやすい職場環境、職場の雰囲気作りが必要と思われます。

(3)課題及びその対応について

男性の育休取得率は低く、3年間で1人のみの取得となっています。男性職員についても、希望者は育休を取得しやすくなるように、職場環境の整備を行うとともに、育休制度の周知を図り、男性職員の育児休業の取得を促進する必要があります。

4 「男性の産休」の取得率・平均取得日数

(1)現状

ア 妻が出産する場合及び育児参加のための特別休暇取得率

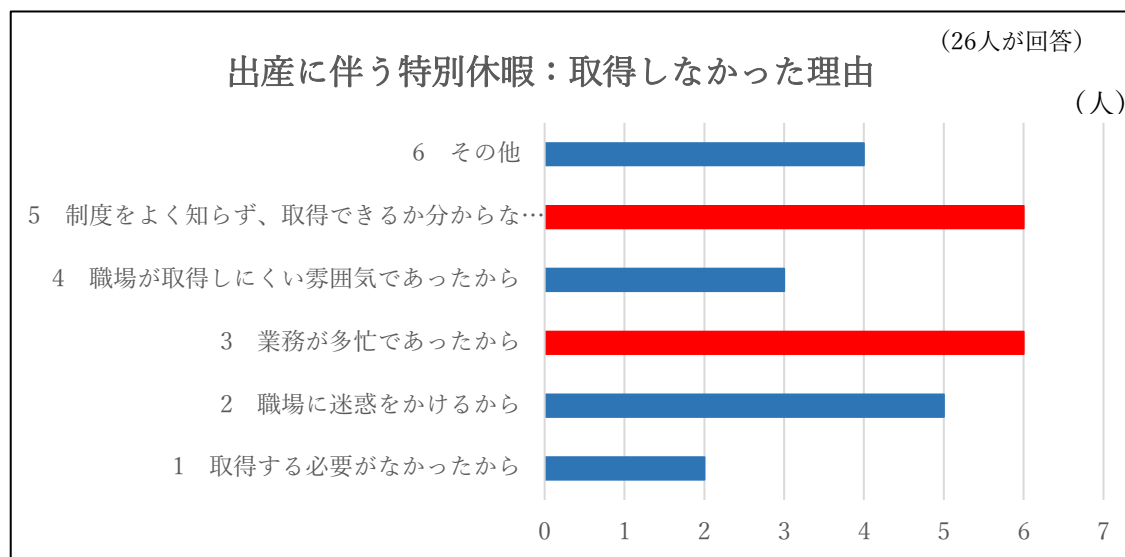
	平成29年度	平成30年度	令和元年度
妻の出産	75.0%	0%	37.5%
育児参加	0%	0%	0%

※取得率は取得日数/取得可能日数で算出。(取得可能日数:妻の出産3日、育児参加5日)

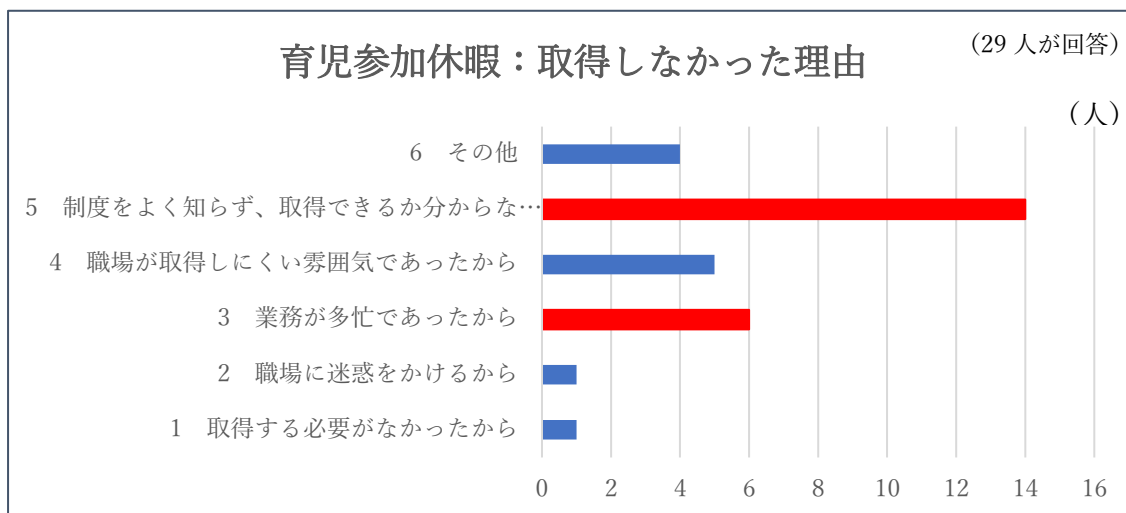
▶妻の出産に伴う特別休暇について、年度により取得率に差があるが、前計画の目標「取得割合100%」には届いていません。また、育児参加のための特別休暇についても、毎年度取得率は0%となっており、前計画の目標「取得率20%」達成は厳しい状況です。

(2)アンケート調査結果

問10 問9(子どもの出生時、「妻の出産に伴う特別休暇(3日間)」を取得しましたか?)で「付与された日数の一部を取得した」「取得しなかった」と答えた方にお聞きします。その理由はなんですか?当てはまるものを1つ選んでください。



問12 問11(妻の出産に際して、「育児参加休暇(5日間)」を取得しましたか?)で「付与された日数の一部を取得した」「取得しなかった」と答えた方にお聞きします。その理由はなんですか?当てはまるものを1つ選んでください。



▶両休暇とも、取得しなかった理由として「5 制度をよく知らず、取得できるか分からなかったから」が最多でした。次に、「3 業務が多忙であったから」が多数でした。

(3)課題及びその対応について

政府目標は対象者全員が両休暇併せて8日間で5日以上取得することとなっているが、取得率そのものが低迷している状況です。アンケート結果から、制度周知できていないということも原因なのではないかと思われま。引き続き取得しやすい職場環境づくり、対象者への情報の提供、取得の促進に取り組む必要があります。

Ⅲ 具体的な目標と取組内容

1 職員の勤務環境に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

(次世代法)



妊娠中及び出産後における特別休暇等の制度の周知徹底を図る。

- 特別休暇、超過勤務の制限等の制度について、庁内LANに情報を掲載し、情報提供することで、対象者や上司、同僚職員の理解を深め、休暇の取得や制度を利用しやすい職場環境を整える。また対象職員及び所属長へは、個別に情報を提供、説明、積極的な利用を働きかける。



母性への健康や安全への配慮と業務分担の見直しを行う。

- 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行うとともに、本人からの請求があった場合は、他の軽易な業務に転換させる。又、妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則命じないこととする。

(2) 男性の子育て目的の休暇の取得促進

(次世代法)(女性活躍推進法)



子どもの出生時における父親の休暇の取得を推進する。

- 父親にとってもかけがえのない時期であることから、「妻の出産に伴う特別休暇」及び「育児参加休暇」の制度について、庁内LAN等を通じ周知を図るとともに、対象となる男性職員全員が両休暇合計 5 日以上取得出来る雰囲気づくりを醸成する。
- 制度利用の対象者及び所属長に対し、担当課から制度利用についての説明等を行い、積極的な活用を働きかける。
- 制度があっても、職場や上司の理解がなければ利用しにくい場合があるため、課長会等を通して意識の共有を図る。

【目標 1】 令和 7 年度までに「妻の出産に伴う特別休暇」「育児参加休暇」を併せて、5 日以上の取得割合を100%にする。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

(次世代法)(女性活躍推進法)



育児休業及び部分休業の制度について周知を図る。

- 育児休業制度および経済的支援制度(育児休業手当金)などについて「育児休業Q&A」を作成し、周知および適切な利用の促進を図る。
- 対象者に対し、担当課から制度利用の説明を行い、特に男性職員の育児休業等の取得促進を図る。



育児休業及び部分休業を取得しやすい環境を整備する。

- 育児休業取得の申出があった場合、課内での事務応援など、柔軟な職員配置を行う。
人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、代替職員(会計年度任用職員含む)による人員確保に努める。
- 制度があっても、職場や上司の理解がなければ取得しにくい場合があるため、課長会等を通して意識の共有を図る。
- 特に男性職員の取得を後押しするために、育児休業を取得したことのある男性職員の体験談等を「育児休業Q&A」等に掲載し、男性でも育児休業を取得できる職場であるというイメージ向上を目指す。
- 休業中の職員に対し、本人が希望する場合、在宅で行える研修等の情報や、担当していた職務の状況や復帰後の業務に必要な情報を、メールなどを利用して随時提供し、円滑な職場復帰を支援する。

【目標 2】 令和7年度までに男性職員の育児休業取得率を30%にする

(4)超過勤務の縮減

(次世代法)(女性活躍推進法)



小学校就学前の子どもがいる職員に対する超過勤務を制限する制度の周知を図る。

- 小学校就学前の子どもを養育する職員の、超過勤務を制限する制度について、庁内LAN等を通じ全職員に周知する。



ノー残業デー(水曜日)の取組を強化する。

- 庁内LANを通じて、全職員へ早期退庁を呼びかけるメッセージを送付する。(H28.4～)
本庁舎は放送による退庁喚起を行い、定時後に職場を巡回する。



事務の簡素合理化の推進および超過勤務の縮減の意識啓発を図る。

- ICカード等による出退勤時間の管理を行い、超過勤務の実態を把握し、その結果や改善状況を課ごとに報告する仕組みを作る。また、超過勤務の多い職員の健康健康面に配慮し、一定基準を超えた場合には、所属長又は産業医との個別面談を行う。
- 超過勤務の多い所属・職員を把握し、所属長からヒアリングを行うことにより、所属職員の事務分担の見直しや、適正な人員配置を行う。
- 各所属で業務処理計画表を作成する、事務処理をマニュアル化する、などして効率的な事務の遂行を図る。
- 職員が過剰な超過勤務を行うことがないように、計画的な業務の遂行や応援体制の整備を図り、職場全体で超過勤務を減らす雰囲気づくりを醸成する

【目標 3】 毎年度、超過勤務の上限(月45時間・年360時間)を超える職員を0人とする。

(5)休暇の取得の促進

(次世代法)(女性活躍推進法)



年次有給休暇の取得を促進する。

- 年次有給休暇について、所属長は職員の取得状況等を把握し、計画的な取得促進を図る。
- 事務事業の見直し、適正な人員配置を行い、課内(担当内)で情報を共有し、職員が年次有給休暇を取得した際に、円滑に事務処理ができる体制をつくる。



連続休暇の取得を促進する。

- ゴールデンウィークや夏季休暇期間において、年次有給休暇を組み合わせるなどにより連続休暇の取得を促進する。
- ゴールデンウィークや夏季休暇期間前に、各所属長に対し、連続休暇の取得促進に関する通知を行う。
- 所属長は職員に対して、事務分担について相互応援体制を整備するなど、連続休暇を取得しやすい職場環境づくりに努める。



子の看護・介護のための特別休暇の取得を促進する。

- 子供の看護のための休暇制度、また、介護のための短期の休暇制度について、庁内LAN等を通じて、全職員へ周知徹底を図る。
- 取得しやすい雰囲気醸成を目指す。

【目標 4】 毎年、年次有給休暇取得日数が5日未満の職員割合を0%にする。

(6)不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等



不妊治療を受けやすい環境を整備する

- 職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、利用可能な制度について庁内LAN等を通じて、全職員へ周知徹底を図る。
- 取得しやすい雰囲気醸成を目指す。

2 女性職員の活躍推進に関する取り組み

(女性活躍推進法)

(1)女性職員のキャリア形成支援



仕事と家庭の両立支援をする。

- 育児介護等を担う職員の状況に配慮した配置や、業務分担の見直しを行う。
- 定期的に職員意識調査を行い、女性職員の意識の把握に務め、仕事と家庭の両立支援策を検討する。



キャリアデザイン研修を実施する。

- 研修等において、早期に自分の生涯を通じたキャリア形成について考える機会をつくり、育児休業等でキャリアが中断することがあっても仕事へのモチベーションを維持続けることができるように、意識啓発を行う。



計画的な人材育成を推進する。

- これまで女性の配置が少なかったポストを含め、多様なポストを経験できるよう、男女問わず適正に応じた職員配置をする。

(2)女性職員の登用



人事評価などによる具体的な能力の実証等に応じた登用をする。

- 人事評価制度等を中心として、日頃の職務の中で発揮してきた能力や実績、管理職としての適性や意欲等を適切に評価するとともに、本人の意向を尊重しつつ、管理職への女性職員の登用拡大に努める。



幹部候補となる中堅層の育成に努める。

- 女性職員のキャリア形成を考慮した人事異動等を行い、幹部候補となる前に中堅職員としての育成を図るなど、将来的には幹部職員の候補となり得る女性職員の人材プールの形成に取り組む。



マネジメント力向上に向けた研修を実施する。

- 幹部職員に求められるマネジメント能力の向上に向けた研修を実施し、女性職員の積極的な参加を促す。

【目標 5】 令和7年度までに管理的地位にある職員に占める女性の割合を25%にする。

IV その他の関連事項

1 その他の取組

(次世代法)

職員の勤務環境に関するもの以外で、次世代法の趣旨を実現するために、以下の取組の実施に努める。



子どもとふれあう機会の充実

- 互助会事業の実施に当たっては、子供も含めた家族で余暇を過ごす際に活用できるものとなるよう配慮する。



職員のワーク・ライフ・バランスの推進

- 関連部署と連携し、研修等を通じ職員の意識改革及び職員のワーク・ライフ・バランスの促進を図る。
- テレワーク等柔軟な働き方について検討する。



地域活動への参加促進

- 所属長は、職員の地域活動への参加意欲を尊重できるように、業務予定を職場全体に周知する等により、地域活動に参加しやすい雰囲気づくりに努める。

2 情報の公開等に関する事項

(女性活躍推進法)

女性活躍推進法に定める趣旨に則り、次のとおり情報の公開等に努める。



女性職員の活躍に関する情報の公表

- 本計画の担当課(総務課職員担当)は、女性活躍推進法の規定に基づき別途定める「女性職員の活躍に関する情報」を公表するとともに、関連する情報の積極的な発信に努める。



計画の進捗管理

- 本計画の担当課(総務課職員担当)は、定期的に女性職員の登用率や職員の勤務時間等に関するデータを検証する等、計画の進捗状況を正確に把握するとともに、次世代法に基づく特定事業主行動計画との整合、また、その他の関連する計画(男女共同参画プラン等)との連携に努める。



令和3年4月1日
三芳町特定事業主行動計画(第3期計画)