

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

あさぎり町特定事業主行動計画



あさぎり町長

あさぎり町議会議長

あさぎり町選挙管理委員会

あさぎり町代表監査委員

あさぎり町農業委員会

あさぎり町教育委員会

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

あさぎり町特定事業主行動計画

平成28年3月31日
令和元年8月30日改訂
令和3年3月31日改訂
あさぎり町
あさぎり町議会
あさぎり町選挙管理委員会
あさぎり町代表監査委員
あさぎり町農業委員会
あさぎり町教育委員会

1. 目的

この計画は、町職員が安心して子育てをしていくことができるよう、職場環境を向上させるとともに、地域社会における子育て支援に積極的に参加することにより、社会全体の子育てしやすい環境づくりに貢献すること及び女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することを目的に策定するものです。

次世代育成支援対策の更なる推進・強化を図るため、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成支援」という。）が改正され、女性職員の活躍推進やすべての職員のライフワークバランスの実現に向けた取り組みを行うことにより、より一層、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を着実に推進することを目的とします。

一方、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進」という。）が成立し、事業主として行動計画の策定が義務付けされました。あさぎり町においても法第15条に基づき、女性職員が十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備し職員のニーズに即した女性の活躍を推進します。

そのため、次世代育成支援と女性活躍推進の2つの柱とした特定事業主行動計画を策定し、一体的な推進を図ることを目的とします。

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。ただし、この行動計画については、社会情勢の変化や職員のニーズの変化に対応するため、令和5年度に見直すこととします。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、町長部局、議会事務局、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会及び教育委員会の各所属人事関係等担当者による行動計画検討（推進）委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととします。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第15条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、町長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、代表監査委員事務局、農業委員会事務局及び教育委員会事務局において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行い当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

○女性活躍推進に向けた取り組みについて

【1】採用関係

① 取り組みを進めていく上での視点

採用者に占める女性職員の割合は、事業主ごとに様々ですが、公務部門においては、多くの女性が活躍できるよう、その入口となる女性職員の採用の拡大は当然ながら重要なことです。

公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験の女性受験者・合格者の拡大に向け、職務・職員の魅力等を伝えるための積極的な広報活動を実施する必要があります。

②現況の分析

●過去5年間における採用試験受験者と採用職員の実績

区分		H28年度		H29年度		H30年度		R1年度		R2年度		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	受験者	採用者	受験者	採用者
一般事務職	男	2	1	19	2	0	0	11	3	36	4	68	10
	女	4	0	7	1	0	0	5	0	25	4	41	5
土木技術職	男	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
保健師	男	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	0	0	4	1	0	0	4	1
社会福祉士	男	2	0	0	0	3	1	0	0	0	0	5	1
	女	2	1	0	0	1	1	0	0	0	0	3	2
学芸員	男	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
	女	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
管理栄養士	男	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	女	0	0	3	0	5	2	0	0	0	0	8	2
受験者総数	男	6	1	19	2	3	1	11	3	36	4	75	11
	女	8	2	10	1	6	3	9	1	25	4	58	11
合計		14	3	29	3	9	4	20	4	61	8	133	22

平成28年度から令和2年度までの採用者に占める女性の割合は、50%であることから総務省の掲げる成果目標値40%以上を維持するように努めます。

●職員の女性の割合（令和2年度）

区分	全職員数（人）	うち女性	女性職員比率（%）
計	181	67	37.0

本町における令和2年度の女性職員の割合は、37.0%と少ない状況です。その背景には、ここ数年、一般事務職の女性の採用試験受験者が少なく、採用した職員に占める女性職員の割合が低いことが考えられます。しかし、専門職においては女性職員の割合が若干増えています。

③ 今後の取り組み

令和3年度より、仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介など、女性が活躍できる職場であることをホームページ等で広報します。また、女性職員との意見交換の場を設け、女性が働きやすい職場環境の整備に努めます。

④ 数値目標

◎計画期間中における、採用試験の受験者総数に占める女性割合を40%以上に維持します。

◎計画期間中における、採用者の女性割合を、40%以上に引き上げます。

◎令和7年度までに、職員に占める女性割合を、40%以上に引き上げます。

【2】配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

① 取り組みを進めていく上での視点

女性職員の登用を阻害する要因として、育児による時間制約等により十分な職務経験が蓄積できないこと、ロールモデル*となる先輩職員が少ないこと等が考えられます。

キャリア形成を図るために、職域拡大等による多様な職務機会の付与や、能力・意欲向上のための研修に参加させること、他市町村の事例等を通じて、女性職員の意欲向上、計画的な育成やキャリア形成支援に努めることが重要と考えます。

②現況と分析

●役職別在職状況（令和2年度）

区分	総数（人）	うち女性 （人）	女性比率 （%）	うち一般行政職		
				総数（人）	うち女性（人）	女性比率（%）
町長部局課長級	12	0	0.0	12	0	0.0
議会課長級	1	0	0.0	1	0	0.0
教育委員会課長級	1	0	0.0	1	0	0.0
選管会課長級	—	—	—	—	—	—
農委課長級	1	0	0.0	1	0	0.0
監査委課長級	—	—	—	—	—	—
課長級計	15	0	0.0	15	0	0.0
町長部局補佐級	15	2	13.3	15	2	13.3
議会補佐級	1	0	0.0	1	0	0.0
教育委員会補佐級	3	1	33.3	2	1	50.0
選管会補佐級	—	—	—	—	—	—
農委補佐級	1	0	0.0	1	0	0.0
監査委補佐級	—	—	—	—	—	—
課長補佐級計	20	3	15.0	19	3	15.8
町長部局 グループ長級	25	1	4.0	25	1	4.0
議会グループ長級	—	—	—	—	—	—
教育委員会 グループ長級	2	0	0.0	2	0	0.0
選管会 グループ長級	—	—	—	—	—	—
農委グループ長級	—	—	—	—	—	—
監査委 グループ長級	—	—	—	—	—	—
グループ長級	27	1	3.7	27	1	3.7
合計	62	4	6.5	61	4	6.6

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0名で、女性比率は0.0%と非常に低い状況にあります。課長補佐級に占める女性比率は15.0%、グループ長級に占める女性比率は3.7%となっています。管理的地位にある職員の女性割合を高めるためには、より下位クラスの人材プールを計画的に形成することが求められます。

③今後の取り組み

- ◎令和3年度より、出産・子育てなど個々の女性職員の事情に応じて、個別に育成方針を立てるなど、柔軟な人事プランを作成します。
- ◎令和3年度より、女性職員のみを対象とする研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を行います。
- ◎令和3年度より、女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置します。
- ◎令和3年度より、グループ長・課長補佐・課長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います。

④数値目標

- ◎令和7年度までに、管理的地位にある職員に占める割合を15%以上にします。
- ◎令和7年度までに、課長補佐相当職以上の女性の割合を20%以上にします。
- ◎令和7年度までに、グループ長相当職以上の女性の割合を20%以上にします。

○次世代育成・女性活躍推進のための環境づくりについて

【3】長時間勤務関係

①取り組みを進めていく上での視点

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠です。

中でも長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となるものです。

時間に制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、男女を通じて長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの生産性を高め、組織の競争力を高めることにも貢献するものであることから、これまでの価値観・意識を大きく改革するとともに、職場における仕事の抜本的な改革を進めることが重要です。

② 現況の分析

●職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（令和元年度実績）（単位：時間）

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
一人当たり超過勤務時間	2.18	2.24	1.96	1.24	1.95	1.27	1.39	2.30	1.76	1.99	3.83	3.49

●年次休暇の平均取得日数（令和元年度実績）

全職員	うち男性職員	うち女性職員
13.1 日	13.16 日	12.93 日

本町における一人当たりの各月ごとの超過勤務時間は、6 ページの表のとおりです。

ワーク・ライフ・バランスの推進により、超過勤務時間は減少傾向にあります。しかしながら、職種間に偏りが見られるため、人員の配置や機構など抜本的な見直しが必要と思われます。

年次休暇の取得率は、13.08 日となっています。

③今後の取り組み

◎毎週水曜日のノー残業デーの取り組みを推進し、早期退庁を勧奨します。

◎令和3年度より、職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図ります。

◎令和3年度より、年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図ります。

◎令和3年度より、ワーク・ライフ・バランス^{*}の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した人事評価を実施します。

④数値目標

◎令和7年度までに、年次休暇の平均取得日数を15日以上にします。

【4】家事、育児、介護や不妊治療をしながら活躍できる職場環境の整備

①取り組みを進めていく上での視点

仕事と家庭の両立支援制度の導入は進んでいるものの、職員が当該制度を利用しながらワーク・ライフ・バランスを実現しつつ職場において活躍していくためには、いまだに障害がある場合も多くみられます。

職場では、育児・家事・介護等の家庭責任のために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい慣習があります。これからの急速な少子高齢化の時代においては、男女ともに、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加することも予想されます。また、男性が家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性職員自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられます。このため、管理的地位にある職員等に対する意識啓発のための取り組みや男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参

加のための休暇等の取得促進等により、男性職員の家庭生活への関わりを推進すること、男女を問わず両立支援制度の利用時、育児休業等の取得中や復帰後の各段階を通じて職員の状況に応じたきめ細かい対応や配慮を行うこと等により、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備する必要があります。

不妊治療は、検査や治療のために頻繁な通院や手術が必要となる場合があります、多くの時間を要するとともに、身体面や精神面、金銭面など、男女ともに大きな負担が生じます。治療のための休暇は計画的に取得するのが難しいことを理解し、治療を必要とする職員が、気兼ねなく治療に専念できる職場づくりを推進します。

③ 現況と分析

●平均継続勤務年数（令和2年度実績）

職員全体	男性職員	女性職員
23年11ヶ月	25年0ヶ月	22年1ヶ月

●男女別の育児休業得率及び平均取得期間（令和元年度実績）

	育児休業対象者	育児休業中	復帰者	取得率	平均取得期間
男	4	0	1	25.0%	6ヶ月0日
女	2	0	2	100.0%	9ヶ月6日

●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の取得状況

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数 (A)	配偶者出産休暇を取得した職員数 (B)	育児参加のための休暇を取得した職員数 (C)	配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した職員数 (D=B+C) 一両休暇とも取得した職員数	配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて5日以上取得した職員数 (E)
4	1	0	1	0

継続勤務年数を見てみると、男女共に永く勤めていることがわかります。これは、合併町村であるあさぎり町の年齢層の高さが、勤務年数の長さにつながっている要因と考えられます。40歳以上の職員が181人中152人であり、84.0%を占めており、若年層職員数が大幅に減少し、職員全体の年齢構成に大きな歪みが生じております。多様な経験を積んだ実務の中核を担う中堅層職員の不足、

業務の遂行に当たっての組織バランスや人材育成機能に対する懸念が予想されています。

男性職員の育児休業取得者については、令和元年度は、対象者4名の内1名が取得し、取得率は25.0%と非常に低い水準であることから男性職員の育児参加の意識啓発が急務といえます。配偶者出産・育児参加休暇取得者については、4人中1人の取得実績となっております。

③今後の取り組み

- ◎令和3年度より、組織として、イクメン^{*}・イクボス^{*}など男性職員の育児参画を推進します。
- ◎令和3年度より、出産を控えている全ての男女に対し、管理職員（又は人事部局）による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進を行います。
- ◎令和3年度より、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行います。
- ◎令和3年度より、不妊治療を行っている職員が相談しやすいような職場環境づくり、また不妊治療と仕事を両立しやすい環境整備を推進します。

④数値目標

- ◎令和7年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を30%以上にします。
- ◎令和7年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を100%、育児参加のための休暇の取得割合を50%以上にします。

～用語の解説～

- ロールモデル**：役割を担うモデル。模範。手本。
- ワーク・ライフ・バランス**：「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる」ことを指す。
- イクメン**：育児に積極的な男性。
- イクボス**：男性の従業員や部下の育児参加に理解のある経営者や上司。