

# 第3次 度会町特定事業主行動計画

【令和3年度～7年度】

度 会 町

## 目次

### 第1 特定事業主行動計画とは

- 1 はじめに .....1
- 2 計画策定の背景 .....1
- 3 計画期間 ..... 2
- 4 計画の対象者 .....2

### 第2 これまでの取組から

- 1 第2次行動計画の達成状況 ..... 3
- 2 これまでの取組のふりかえり ..... 3

### 第3 目標と具体的な取組

- 1 第3次行動計画がめざすもの .....5
- 2 計画体系図 ..... 5
- 3 目標値 ..... 6
- 4 具体的な取組 ..... 7

### 第4 計画の推進体制

- 1 推進体制 .....10

この「第3次度会町特定事業主行動計画」は、度会町長、度会町議会議長、度会町監査委員、度会町選挙管理委員会、度会町農業委員会、度会町教育委員会の各任命権者が連名で策定したものです。

# 第1 特定事業主行動計画とは

## 1 はじめに

今日、少子高齢化や人口減少が進み、より効率的な行政運営が求められる一方で、町民の方が行政に求めるニーズは年々多様化し、また、新型コロナウイルス感染症を機に行政サービスの在り方を根本から見直す転換期にあるなど、私たちを取り巻く環境は日々変化し、多くの課題に直面しています。

そのなかで、町民の方の期待に応える“度会町”を実現していくためには、担い手である全ての職員が、その能力を最大限に発揮しながら効果的に働くことができる職場環境を整えていくことが大切です。

職員が互いに助け合い、高め合いながら、いきいきと働くことのできる職場の実現に向けて、一人ひとりが意識を持って実行できるよう、これまでの取組をふりかえり、第3次度会町特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）を策定します。

## 2 計画策定の背景

平成15年に成立した「次世代育成支援対策推進法」では、少子化の進行や核家族化による労働力減少が進むなかでも次世代育成を推進するため、国や地方公共団体が地域企業のモデルとなるよう行動計画の策定が義務付けられました。これにより、仕事と家庭の両立支援が取組の柱になり、女性の出産・育児を理由とした離職率の低下や短時間勤務による就労継続が進み、平成21年の「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の改正により、育児期の短時間勤務制度が義務付けられたことで、この動きは一気に加速しました。

女性の就労継続が進む一方で、今度は女性労働者のキャリア形成や男女間の格差問題が表面化し、平成27年の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」では、女性の職場での活躍推進を目的とした事業主行動計画の策定が義務付けられました。

度会町では、これら法律の趣旨に鑑み、これまで第1次（平成17年度～）及び第2次（平成27年度～）行動計画における取組を進めてきたところですが、現在も急速に進行する少子高齢化や社会情勢の変化を踏まえ、次世代育成及び女性の活躍推進、またワーク・ライフ・バランスの実現を一体的に進めるため、本計画を新たに策定するものです。

### 3 計画期間

本計画は、「次世代育成支援対策推進法」の延長、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の施行期間を受けて、令和3年4月から令和8年3月までの5年間を計画期間とします。

#### 根拠となる法律

◆次世代育成支援対策推進法（第19条）

- ・平成15年7月16日公布
- ・公布日から施行（特定事業主行動計画の策定にかかる規定は平成17年4月1日からの施行）
- ・当初は平成27年までの時限立法だったが、平成26年の法改正により、令和7年3月31日まで延長

◆女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（第19条）

- ・平成27年9月4日公布
- ・公布日から施行（特定事業主行動計画の策定にかかる規定は平成28年4月1日からの施行）
- ・令和8年3月31日までの時限立法

### 4 計画の対象者

- ・職員（再任用職員、会計年度任用職員を含む）

現在、度会町では多くの会計年度任用職員が職員とともに勤務をしています。令和2年度の制度移行に伴い、一般職の地方公務員としての立場が明確になり、業務内容や勤務条件が整理されました。

また、当該計画期間は、地方公務員の定年が段階的に延長されるほか、新たに定年前再任用短時間勤務制度が導入されるなど、異なる任用の職員が混在する可能性があります。

本計画では、会計年度任用職員や再任用職員を含む度会町で働く全ての職員が、働きやすさを感じ、やりがいを持って十分に能力を発揮できるよう取組を進めていきます。

なお、勤務条件や休暇制度等の違いにより、会計年度任用職員や再任用職員には該当しない取組も一部含みます。

## 第2 これまでの取組から

### 1 第2次行動計画の達成状況

第2次行動計画における3つの数値目標の達成状況は、次のとおりです。

数値目標	実績値（R2）	評価
1. 育児休業の取得率 男性5%、女性100%	男性33.3%、女性100%	達成
2. 女性管理職の割合 5%以上を維持	女性管理職40%	達成
3. 年次有給休暇の取得日数 年間10日	町職員全体 平均7.2日 (年10日以上取得 22.7%)	未達成

### 2 これまでの取組のふりかえり

#### (1) 職員の勤務環境に関する取組

##### 育児休業等について

- ・ 出産に伴う女性職員の特別休暇（産前産後休暇）及び育児休業の取得率は従前より100%です。また、近年では子どもが3歳を迎えるまで長期的に育児休業を取得するケースも増えており、女性職員にとっては育児休業を取得しやすい雰囲気があるといえます。
- ・ 一方で、男性職員については、特別休暇（配偶者の出産休暇）の取得率は比較的高いものの、育児休業の取得については未だ希望する職員が少ない状況です。なお、直近の実績値（33.3%）は、初めての取得者により一時的に高い実績値となっています。
- ・ 女性職員の復職にあたり、朝夕の部分休業を申請するケースが増えていますが、業務の都合により必ずしも申請通りに取得できていない状況もみられます。

##### 女性職員の活躍推進について

- ・ 人事評価の導入により、性別によらない適正な評価を進めています。
- ・ 保育所の所長、次長を管理職として登用し、指導保育士の職を新たに配置するなど、保育所における管理職へのステップアップを進めています。

#### 時間外勤務の縮減・休暇取得の促進について

- ・就学前の子どもがいる職員などについては、本人の申し出により災害対策本部体制から除外するなど、時間外勤務の制限を行っています。
- ・庁舎内では、水曜日を一斉定時退庁日と定め、定時での退庁を館内マイクで呼びかけていますが、一部形骸化もみられます。
- ・時間外勤務の管理について、人事担当課での定期的把握や管理職員へのヒアリングを実施していましたが、継続できていない状況です。
- ・年次有給休暇の取得について、年に5日未満となった割合が31.1%と依然高く、あらゆる職種の職員が計画的に取得できるような働きかけと環境整備が必要です。

#### (2) その他次世代育成支援対策に関する取組

##### 子育てバリアフリー

- ・役場庁舎1階のキッズスペースには、絵本や塗り絵等を置き、子どもを連れた人も気兼ねなく来庁してもらえる取組を行っていますが、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、長らく使用制限が続いています。

##### 子育てに関する地域活動

- ・小学生の職場見学や中学生の職場体験学習など、子どもたちの地域学習を支援するほか、町職員が講師となり役場の仕事や町の魅力発信にも努めています。

## 第3 目標と具体的な取組

### 1 第3次行動計画がめざすもの

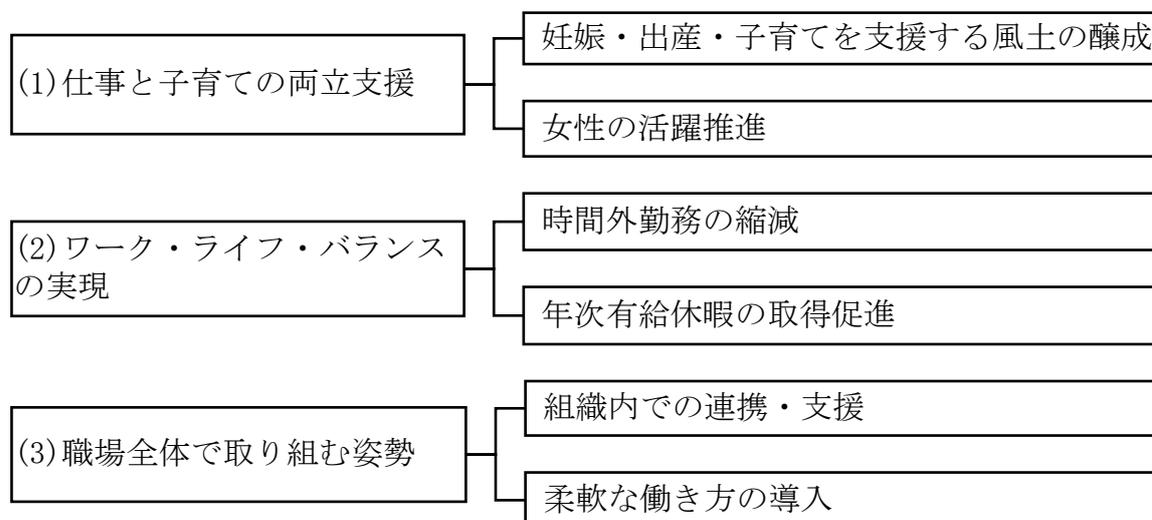
社会情勢が大きく変動し、国を挙げての働き方改革が進むなかで、度会町でも職員構成の変化や、働き方に対する職員のニーズが多様化し、新たな課題もみられます。また、近年では、社会人経験者の採用数増加に伴い、採用後間もなく子育て時期を迎える職員も多く、仕事と家庭の両立やキャリア形成における課題も顕著になってきました。

これらの課題に向き合い解決していくために、根拠となる「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の趣旨を踏まえた取組を推進し、柔軟に対応していく必要があります。そのためには、組織内の性別による役割分担の硬直性や、恒常的な長時間勤務を前提とした働き方など職場風土全体を今一度見直し、改善することが求められます。

そこで、本計画では、次の3つの視点をめざす柱とし、各取組を進めていきます。

- (1) 仕事と子育ての両立支援
- (2) ワーク・ライフ・バランスの実現
- (3) 職場全体で取り組む姿勢

### 2 計画体系図



### 3 目標値

本計画の進捗状況を客観的に把握するため、次のとおり目標値を設定して取り組みます。

目標項目	現状値 (R 2)	目標値 (R 7)
育児参加率の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆育児休業取得率 男性 33%、女性 100%</li> <li>◆配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得率 男性 100%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆育児休業取得率 男性 30%、女性 100%</li> <li>◆配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得率 男性 100%</li> </ul>
女性職員が活躍する機会の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆女性職員の割合 全体 48.9% 採用者 42.9%</li> <li>◆女性管理職の割合 40% (6名/15名)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆女性職員の割合 全体 50% 採用者 50%</li> <li>◆女性管理職の割合 40%</li> </ul>
時間外勤務の縮減	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆年間の平均時間外勤務時間 (管理職を除く) 72.5 時間</li> <li>◆時間外勤務時間の上限を超えた職員数 延べ 5 人</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆年間の平均時間外勤務時間 (管理職を除く) 60 時間</li> <li>◆時間外勤務時間の上限を超えた職員数 延べ 3 人</li> </ul>
年次有給休暇取得率の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆年次休暇 (20 日以上付与の職員) の平均取得日数 7.2 日</li> <li>◆取得日数が 5 日未満の職員割合 31.1%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆年次休暇 (20 日以上付与の職員) の平均取得日数 10 日</li> <li>◆取得日数が 5 日未満の職員割合 15%</li> </ul>
ハラスメントに対する啓発活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆研修や意識啓発の機会 — (新型コロナウイルス感染症対応で実施できず)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆研修や意識啓発の機会 年 1 回以上</li> </ul>
新たな働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆年間で在宅勤務を行った職員の割合 6.7% (6 人)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆年間で在宅勤務を行った職員の割合 15%</li> </ul>

## 4 具体的な取組

### (1) 仕事と子育ての両立支援

#### 妊娠・出産・子育てを支援する風土の醸成

妊娠・出産期の女性職員は、仕事や生活に対して多くの不安を感じています。少しでもその不安を解消できるよう、出産や育児に関するさまざまな制度を各々の生活環境に応じて上手く活用できるように制度の周知に努めます。

また、上司や同僚も休暇制度等に関する認識や理解を深め、組織として業務上の配慮を行っていくことで、仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくりが重要です。

さらに、男性職員が積極的に育児や家事に関わることは、女性の家庭内での負担を相対的に減らすとともに、育児等を通じた多くの経験が社会の多様性への理解を深め、仕事の考え方や価値観を広げていくきっかけになると言われています。職員それぞれの家庭事情等によって、各制度を希望どおり取得できるような体制を整えていく必要があります。

- ・妊娠・出産・子育てに関する休暇等制度の周知
- ・出産費用の給付等の経済的支援措置に関する周知
- ・妊娠中の職員に対する業務分担や時間外勤務の配慮
- ・男性の育児参加（育児休業、配偶者の出産休暇、育児参加休暇）の推進
- ・育児休業等を取得しやすい職場風土の醸成
- ・部署内の人員配置や会計年度任用職員の配置による適切な人員確保
- ・育児短時間勤務や部分休業の計画的な取得推進

#### 女性の活躍推進

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の成立以降、民間の企業や団体、また地方公共団体において、女性管理職の割合が公表される機会が増え、女性管理職の増加自体が女性の活躍推進と誤解されることもありますが、本来は全ての職員がいきいきと働き、組織のなかで個性と能力を十分に発揮できる職場環境が理想です。

一方で、子育て期にあっては、限られた時間のなかで、家庭生活と仕事を両立しながら、キャリアを形成していく期間になります。本人の意欲や事情を踏まえたうえで、多様な知識や経験の習得が可能となるような人材配置を行って

いくことも求められます。

- ・異動や昇格にかかる意向調査の実施
- ・女性職員の活躍を意識した人事運用
- ・管理職への意識啓発の取組
- ・個の状況に応じたステップ研修等の受講推進
- ・育児休業中および復職後の人事的サポート

## (2) ワーク・ライフ・バランスの実現

### 時間外勤務の縮減

時間外勤務の増加は、職員自身の健康リスクも高まるほか、仕事に対する意欲の低下をもたらす可能性もあります。近年では、新型コロナウイルス感染症対策や災害対応など、自ら業務量や実施時期を決められない他律的な業務も増える一方で、慢性的な時間外勤務も少なくない状況にあります。

行政へのニーズが多様化する中だからこそ、一人の職員が集中して業務を抱えることなく、所属内、また組織内での連携により事務の効率化と平準化を図り、恒常的な長時間勤務を前提とした考え方を見直す必要があります。

- ・朝礼や課長会議、ミーティング等を通じた時間外勤務縮減への意識啓発
- ・定時退庁の推進
- ・時間外勤務時間の定期的な把握と共有
- ・時間外勤務時間の上限を超えた職員への面談及び管理職へのヒアリング
- ・DX（デジタルトランスフォーメーション）等による業務改善の推進
- ・所属内での業務バランスと人員配置の調整

### 年次有給休暇の取得促進

全ての職員が年次有給休暇を積極的に取得できる環境を整備することは、個々の心身のリフレッシュや家庭生活の充実につながるとともに、職員が健康で長期間働き続けることで生産性の向上や業務の継続性など、結果として組織力を高める効果が期待できます。

第2次行動計画の期間において、当初は、一人当たりの年次有給休暇取得日数が年間4日～5日程でしたが、平均で7日を超えるなど、年々増加はしてき

ました。ただ、目標とした10日には届かず、更なる努力が必要です。さらに、5日未満の職員が3割強と依然多く、取得できている職員とそうでない職員とのバランスも一つの課題となっています。

これら課題の改善に向け、自己による計画的な取得に加え、管理職からの直接的な要請も踏まえた意識啓発を進めていく必要があります。

- ・管理職による休暇取得状況の把握
- ・管理職による業務の進捗状況の把握や業務サポート
- ・計画的に取得できていない職員への直接的な要請
- ・国民の祝日や夏季健康管理休暇とあわせた連続休暇の取得促進

### (3) 職場全体で取り組む姿勢

#### 組織内での連携・支援

限られた職員数のなかで、それぞれが分担しながら業務を遂行するうえで、突発的な休暇や長期休業の取得は、確かに余裕のあるものではありません。それは必ずしも妊娠や出産、子育てに限ったものではなく、職員自身のケガや疾病、家族の介護など、いつ、誰に起こるか分からないことです。

そのため、日頃から所属内でコミュニケーションを図り、支援が必要なときは“お互いさま”という気持ちで、あたたかくサポートできる組織が理想です。まずは、職員の悩みや考えを常に共有できる職場づくりと、一人で業務を抱え込まない複数業務制の推進が必要です。

- ・面談等によるコミュニケーションの強化
- ・ハラスメントのない職場づくり
- ・業務のマニュアル化や複数職員での業務遂行

#### 柔軟な働き方の導入

昨今の新型コロナウイルス感染症まん延は、企業はもとより私たち地方公共団体においても、これまでの働き方や業務の進め方を見直すきっかけとなりました。また、国をあげてのDX推進の波も重なり、本町においてもその基盤となる庁内環境の整備を順次進めてきたところです。

本計画の目的でもある、全ての職員がその能力を最大限に発揮しながら効果

的に働くことができるような職場環境の整備には、業務を行う時間や場所、形態などが適宜選択できるような環境が整っていることが理想です。

コロナ禍においては、時差出勤や在宅勤務の活用が一部で進んではきましたが、自宅において職場と同様のシステムを使用するにはセキュリティ対策も課題であり、引き続き、先行自治体の取組等を参考に本町での環境整備を進めていく必要があります。

- ・業務等に応じて在宅勤務が選択できるような環境整備
- ・研修や会議、打合せ等におけるオンライン実施の推進
- ・育児短時間勤務や部分休業が計画どおり取得できるような人材配置
- ・職員による業務改善提案の実施

## 第4 計画の推進体制

### 1 推進体制

策定主体である各組織の関係部署で構成する「度会町特定事業主行動計画推進委員会」を設置し、次世代育成に対する取組を効果的に推進していきます。

また、同委員会において、定期的に進捗状況を確認・点検を行い、その結果を度会町ホームページにおいて公表するとともに、その後の対策や計画に反映させていきます。

