

# 美浜町特定事業主行動計画

【職員みんなが一丸となって  
仕事と家庭の両立を】

平成17年4月（策定）前期

平成22年4月（改訂）後期

平成28年3月（改訂）

令和2年3月（改訂）

## はじめに

近年、急速な少子高齢化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境が大きく変化している中で、社会全体が次世代育成に向けた対策に取り組むことが求められています。

また、国、地方公共団体及び企業などが一体となって各種対策を進め、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を図るため、10年間の時限立法として、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

この法律では、事業主として国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置づけ、一事業主としての立場から職員が仕事と子育てを両立できるように職場環境の整備などを盛り込んだ「特定事業主行動計画」を策定することが定められました。

当町においても、平成17年4月に「美浜町特定事業主行動計画」を策定し、平成21年度までを前期の行動計画と定め、平成22年度から平成26年度までを後期の行動計画と定め、様々な次世代育成支援対策に取り組んできました。

しかし、少子化の進行に歯止めがきかず、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層取り組みの推進が必要であり、時限立法であった「次世代育成支援対策推進法」が改正され、法律の有効期限が令和7年3月末まで10年間延長されました。

また、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）第5条の規定に基づき、平成27年9月25日に閣議決定されたことに伴い、地方公共団体においても、この推進に関する施策について、計画を策定する義務が生じてきました。

上記のことより、「美浜町特定事業主行動計画」においても、改正後の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推進に関する法律に基づき、妊娠中、出産及び育児における仕事と子育ての両立、また介護をはじめとする支援等、子育て中の職員だけでなく、全職員が自分のライフスタイルに合わせて「仕事と生活の調和」のとれた職場環境づくりを目指します。

※この計画は、仕事と家庭を両立させるよう、美浜町長が策定するものです。

## ●計画を進めるにあたり

本計画については、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）と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「女性活躍推進法」という。）に基づき、美浜町長が策定する計画です。

### ★期 間

次世代育成支援対策推進法については、平成27年度から令和6年度までの10年間のうち5年を前期、後期として区分し、その後期である令和2年度から令和6年度までの5年間の計画期間としています。

また、女性活躍推進法については、令和8年度末までの時限立法であり、特定事業主行動計画については、平成28年4月から施行となっています。女性活躍推進法に関する内容についても、令和2年度から令和6年度までの5年間の計画期間としています。

なお、今後も上記の法に基づく行動計画を一体として策定することを考えており、社会経済情勢等の変化があった場合は、必要に応じて計画の見直し等を図るものとします。

### ★数値目標・推進体制

本計画の推進状況を確認するため、設定可能な項目については、令和6年度を目標達成年次とする数値目標の設定をしています。

なお今後、当町の各種計画等との趣旨を踏まえ、関係各課と連携を密にして取り組みを進捗していきます。

### ★公 表

計画の公表については、次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法に基づき、本行動計画に基づく取り組み状況を町のホームページにおいて毎年公表したいと思います。

## ●次世代育成支援に関する制度の周知

次世代育成については、これまでも様々な対策に取り組んでいますが、その対策が実効性をもって実施されるためには、次世代育成支援の趣旨や制度の内容が十分に理解されていなければなりません。

そのためには、現在子育てを行っている職員はもとより、すべての職員が情報提供や意識啓発への取り組みを推進していきます。

### ■すべての職員に対する情報提供と意識啓発などへの取り組み

妊娠、出産及び育児を控えている職員については、今後、生活環境が大きく変化するため、仕事と家庭を両立していくためには、情報提供はもとより、周囲の配慮が必要です。

まず、職員本人が母親になることが判明した場合は、母性保護のために、まずは所属長へ報告することとします。

また、職員自身も当町例規集などにおいて、事前に出産・育児にかかる休暇制度等を把握した上で、どのように活用していくか検討してください。

なお、所属長においては、職員本人より相談があった場合、出産・育児にかかる各種制度の説明や人事担当課等との調整に加え、出産までの勤務における配慮の必要性や休暇休業中の業務運営体制について検討、相談を実施してください。

人事担当課等は、当町例規集の条例・規則などに基づき、育児休業、休暇などの各種制度を理解しやすいようにまとめたものを作成し、庁舎内LANなどへ掲載した上、改正等があれば随時、周知徹底に努めます。

すべての職員においては、出産・育児により親となる職員本人だけの問題とせず、日常業務を実施するにあたっての協力や配慮の必要性を理解してください。

**※上記の取り組みを通じて制度の周知と意識の高揚を図り、すべての職員が次世代育成支援に向けた取り組みの重要性及び制度の認識を持つことを目指すものです。**

## ●子育てしやすい勤務環境の実現

仕事と家庭の両立を支援するには、職員が出産や育児を終え、職場復帰した職員は仕事と家庭の両立に不安を感じることで、周囲への気兼ねから、必要な休業・休暇の取得を躊躇したり、職場内の仕事の分担等によって特定の職員に過大な負担がかかるのであれば、安心して出産・育児が行える勤務環境の実現は望めません。

また、次世代育成支援対策では、男性職員の育児参加を促進するため、親となる夫婦の出産・育児と職場復帰が円滑に行われるよう、職場としてのサポート体制の確立を目指します。

### ■出産や育児により職場復帰を円滑に行うための取り組み

① 職員が妊娠した場合には、母性保護の観点から各種の休暇制度が適用されており、産前休暇に入るまでの期間は業務を行いながら出産を迎える時期であり、十分な配慮が必要です。

また、出産後、育児を迎える職員は、周囲への遠慮から十分な育児休業を取れない場合もあり、職員が安心して仕事と子育てに専念できるよう、職場全体でサポートしていく必要があります。

まず、職員自身が父親・母親になることが発覚したら、できるだけ速やかに所属長や人事担当者に申し出て、休暇取得予定など、今後の見通しや状況を伝えてください。

次に、所属長については、職員からの申し出を受けたら、妊娠中の職員に対する各種の休暇が設けられていることを、積極的に諸制度を活用するよう呼びかけてください。

また、育児休業に関しては職員が安心して子育てに専念できるよう、業務分担の見直しや代替要員の確保に努めます。

② 職場復帰を迎える職員は、復帰後の仕事や子育てを両立できるか不安に感じられるので、少しでもスムーズな職場復帰が果たせるよう、職員本人も職場も協力していきます。

職員本人は子育ての合間を利用し、復帰後の業務と子育ての両立に向けた計画を立てるには、職場のサポートが必要となります。

その他、円滑な職場復帰ができるよう、各種研修への参加を積極的に行い、女性職員研修の受講割合を50%達成できるよう目指します。

所属長および他の職員は、育児休業中の職員に対して職場との断絶間や復帰への不安を和らげるため、広報誌やメールで業務の情報提供を行うなど、常に連絡を取り合うよう心がけ、育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるのに時間がかかる上、子どもの急な病気などに対応しなければなりませんので、仕事と子育ての両立のための最も大切な時期ですから、業務分担などについては、よく検討し職場全体でサポートします。

## ●男性職員による積極的な育児休業制度等の活用

男性職員の育児休業の取得率は、当町においては0%となっています。

育児休業は、配偶者就業の有無や育児休業取得の有無にかかわらず、誰でも取得することができますが、職員が子育てに参加することはそれ以上にたくさん得るものがありますので、可能な限り夫婦で話し合い、子育ての役割分担を行い、希望する男性職員が育児休業を取得できるよう、職場全体でバックアップしていきます。

### ① 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況（女性）について

	平成30年度 男女別育児休業取得率	
区分	男性職員育児休業取得率	女性職員育児休業取得率
一般職員	0%（対象者5名）	100%（対象者3名）

取得期間の分布状況（女性）

- ・ 1年未満：0%
- ・ 1年以上1年半未満：33%
- ・ 1年半以上2年未満：67%
- ・ 2年以上：0%

本町の女性職員の育児休業取得率は100%でしたが、男性職員の育児休業については、まったく取得がありません。

また、女性職員の取得期間は、産後休暇を含め、1年以上の取得状況となっています。

その理由として、休暇期間を長くとることで、少しでも子どもとの時間を大切にしたいと考える女性職員が多いのと、育児休業中の代替職員の確保や職員間の理解や協力等の職場環境の改善が考えられます。

### ② 男性の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率並びに合計取得日数の分布状況について

	平成30年度 男性の配偶者出産休暇・ 育児参加休暇取得率	
区分	配偶者出産休暇取得率	育児参加休暇取得率
一般職員	40%（対象者5名）	0%

配偶者出産休暇（2日）及び育児参加の休暇（5日）の合計取得日数の分布状況

- ・ 5日未満：100%
- ・ 5日以上：0%

本町における男性職員の配偶者出産休暇取得率は40%であります。

以前は、年次有給休暇を取得することで、配偶者出産休暇を取得していない職員も見受けられましたが、近年は制度が認知されてきたものと考えられます。

今後についても、配偶者出産休暇及び育児参加休暇が存在することも含め、職員に周知する必要があります。

#### ●配偶者出産休暇

妻の出産に伴う入院等の日から、出産日後2週間を経過する日までの間に、入退院等の付き添いのため、2日の範囲内（1日、1時間単位）で取得できます。

#### ●育児参加休暇

妻の産前6週間から産後8週間の間に、出産に係る子や小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、5日の範囲内（1日、1時間単位）で取得できます。

#### ●育児休業

子どもが3歳に達する日（3歳の誕生日の前日）まで、配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無に関わらず取得することができます。

また休業期間中、給与は支給されませんが、共済掛金が免除となり、共済組合から子どもが1歳に達する日まで、育児休業手当金が支給されます。

これまでの計画期間では女性職員の育児休業等の取得率は100%ですが、男性職員については取得がありませんでした。

そのため、育児休暇を取得しやすい環境の整備に努めるとともに、令和6年度までに、引き続き女性職員の育児休業取得率100%、男性職員の育児休業取得率は10%を目指していきます。

また、配偶者出産休暇の取得率は70%、育児参加休暇の取得率も10%に向けて、より一層取得の推進を図っていきます。

## ●超過勤務の縮減や休暇取得の促進

現在、子育て中の職員だけでなく、家庭での生活が充実することは全ての職員が持てる能力を十分に発揮し、職務能率の向上にも繋がります。

また、健康の維持や女性の職場生活における活躍の推進からも超過勤務の縮減や計画的な休暇の取得は必要と考えられます。

## ●超過勤務の縮減等について

本町における平成30年度における職員の1月あたりの平均超過勤務については、以下のとおりです。

・約8時間／月

超過勤務については、各部署により繁忙期（年度初め・年末・年度末等）がある中で、一時的に超過勤務が多くなる時期がありますが、厚生労働省の定める時間外労働の限度である月45時間、年360時間を超える職員はほとんどいませんが、今後も職員1人あたり・1月あたりの平均超過勤務時間10時間以下を目指し、聞き取りや指導等を実施していきます。

### ① 定時退庁の推進と超過勤務を少なくするための意識啓発等

日常業務において、計画的・効率的な業務の推進と職員の健康保持のため、定時退庁の推進と超過勤務を少なくする意識の啓発に努めます。

なお、人事担当課については、定時退庁の率先垂範を実施するとともに、各部署において時間外勤務の多い職員と部署を把握した上、対象となる部署の管理職より聞き取りを行った上において、長時間勤務が及ぼす健康への影響を伝える等の注意喚起と指導をします。

また、所属長は特別な事情がある場合を除き、自ら率先して定時退庁を実行し、繁忙期の業務調整など、職員の業務スケジュールを把握し、特定の職員に超過勤務が偏らないように配慮することとします。

すべての職員においては、日頃の業務において時間外勤務を縮減するように心掛け、できるだけ周りの職員と声を掛け合って定時退庁するように心掛けます。

そのためにも日頃から無駄のない業務スケジュールを心掛け、限られた勤務時間を有効に活用できるよう努めます。

### ② 事務の簡素合理化の推進

事務の簡素化において、仕事と家庭の両立に向けて、超過勤務の縮減や年次有給休暇の取得などを促進するためには、日頃から事務の簡素化に向けた見直しや合理化を進めていく必要があります。

所属長は、個々の業務が効率化されるだけでなく、各課としてのパフォーマンスが上がるよう、必要に応じた事務やその分担の見直しを実施することとし、新たに業務が発生した

場合には十分に検討し、簡素合理化できるものは簡素合理化し、改善できるものは改善し、廃止できるものは廃止するように努めます。

すべての職員においては、職員一人ひとりが業務改善について考慮し、課内や所属長に積極的に提案・実施し、事務の簡素化・合理化を図るようにします。

## ●休暇取得の推進について

### ① 家族の看護休暇

職員の家族（父母、配偶者、子）が病気等により、通院等の世話のため年間5日まで、家族が2人以上の場合は10日を限度に取得できます。

それは、病気以外の予防接種等で付き添う場合も対象となります。

### ② 年次有給休暇の取得促進

学校行事への参加、年末年始などと併せた年次有給休暇の利用や3日以上連続休暇の取得を促進することで、職員の家庭生活の充実を支援していきます。

そのためにも職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに取り組みます。

また、各種行事等のような時には特別休暇、年次有給休暇を積極的に取得するように啓発します。

平成30年度の職員1人あたりの超過勤務については、月平均8時間であり、厚生労働省の定める時間外労働の限度を大きく下回っており、今後も引き続き時間外勤務の縮減に努めます。

さらに、子育て中の職員については、深夜勤務や時間外勤務をできるだけ縮減できるよう職場全体で協力していくことが大切であります。

また、平成30年度の年次有給休暇取得日数割合は17.5%（平均6.8日）でした。

今後については、18%（平均7日）以上を目指し、より一層の休暇取得促進の取り組みに努めます。

## ●非正規職員への配慮

本町においても非正規職員を採用しており、以前は非正規職員については「地方公務員の育児休業等に関する法律」や特別休暇等の一部については適用されませんでした。令和2年4月1日に会計年度任用職員制度が創設されることにより、取得できる休暇が増えることになります。

今後とも時間外勤務の縮減や有給休暇の取得促進については職員同様、取り組みを進めるほか、より働きやすい環境整備を進め、仕事と家庭の両立を支援する環境整備に努めます。

## ●女性職員の活躍推進に向けた取り組み

女性活躍推進法が平成27年9月に施行されたことに伴い、事業主はもとより地方公共団体にも、働く女性職員の活躍推進に関する取り組みを計画し公表することが義務づけられました。

そのことにより、すべての働く女性職員は自らが持つ個性と能力を十分に発揮できるような職場環境の整備がより一層重要となってきます。

また、地方創生にあたり女性の活躍を推進し、活力ある美浜町の実現に向け、地域の実情及び住民ニーズを把握して実効性のある施策の充実に努めることが必要となります。

## ●女性の活躍に関する状況と各課題への取り組み

当町における「女性職員の比率・女性管理職比率・女性職員採用比率」について、過去5年間に調査しました。

女性職員の推移						
年 度	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平均値
女性職員比率	42%	43%	41%	42%	46%	42%
女性管理職比率	26%	26%	23%	25%	35%	27%
(内課長級以上)	25%	16%	16%	16%	17%	18%
女性職員採用比率	40%	42%	0%	50%	100%	46%
(ひまわりこども園)	100%	100%	0%	0%	0%	40%

### ① 女性職員採用の拡大と目標

当町における過去5年間の女性職員採用比率は、平成30年度は10割となっており、平均値は4割以上となっています。

一方、ひまわりこども園の女性職員採用比率は、平成30年度は0となっており、平均値は平成27年度以降退職者がいないことから、採用しておらず4割となっています。

今後もさらに意欲と能力のある女性職員の採用に努めます。

また、知識・経験を蓄積した女性の出産・育児等による離職を防ぐため、継続雇用を促進することにより、優秀な人材の確保に取り組みます。

### ② 女性の管理職員を増やす取り組みと目標

女性管理職比率の平均値は、約3割となっております。女性の勤続年数が長くなったことにより、女性の管理職比率が高くなったと考えられます。

また、昨今の多様化する住民ニーズに対応していくには、政策の立案、決定において女性の視点を反映することは重要となります。

当町においては、今後も女性職員の積極的な登用を図るため、職員意欲と能力の把握に努めるとともに、その能力を十分に発揮できるよう適材適所の人事配置に努め、女性職員の職

域の拡大と幅広い職務を経験できるように配慮します。

これらの取り組みにより、令和6年度まで女性管理職比率30%の維持を目指します。

### ③ 男女の継続勤務年数の差異と各役職段階に占める女性職員の割合について

平成30年度における継続勤務年数と各役職段階の女性割合は、以下のとおりです。

男性平均	13年3ヶ月	男女差
女性平均	15年6ヶ月	2年3ヶ月

近年、女性職員の採用が増加し、継続勤務年数の差にも影響が出ており、女性の方が2年3ヶ月長くなっています。今後も、男女共に職業生活と家庭生活との両立支援制度を利用しやすい状況にし、男女の勤務年数の差がない状態が続くよう努めていきます。

各役職段階に占める女性職員の割合（平成30年4月）					
役職名	課長	主幹	課長補佐級	係長	主事
女性職員比率	17%	80%	50%	65%	40%

各役職段階に占める女性職員の割合については、課長は約2割であり、主幹、課長補佐級、係長においては平均5割以上を占めており、高い数値となっています。

今後、女性職員採用比率の向上を目指すものであるが、短期間で目標達成できるものではないため、人事担当課をはじめ、すべての職員にこの計画の趣旨をご理解いただき、今後、長期的な対策が必要になってきます。

### ④ セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況について

当町では、ハラスメント等を受けた職員を精神的にサポートするため、美浜町ハラスメント等相談窓口を設置しています。

職員に掲示板等で相談窓口の周知を行い、いつでも相談できる体制に努めています。

## ●子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組み

### ① 子育てを行う職員の人事配慮について

子育てを行う職員には、子どもの病気及び子ども園等の送迎など、事情に応じ、職員本人の意向を把握するとともに、できるだけ家庭生活に支障のないよう人事異動等において配慮するよう努めます。

## ② 男性職員の家庭生活参加への推進について

家事や育児、家族の介護等の家庭責任の多くを女性が担っているのが現状であり、男性職員の家事や育児への積極的な参加は、女性職員の活躍推進のためにも不可欠です。

さらに、男性が家事や育児等の経験を得ることは、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とともに、男性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。

そのためにも、男性職員の家庭生活への積極的な参加促進を周知するとともに、すべての職員に対しても意識啓発の取り組みを進めていきます。

また、男性の育児休業等の取得推進についても、職員の人数が少ないことに加え、育児休業を取得した男性職員が少ないことが大きな要因と考えられるため、当計画に掲げている目標（10%）を目指し、少しでも多くの男性職員が育児休業を取得できるよう努めます。

## ③ 所属長等の職場風土の醸成について

子育て中の職員に対し、補助的な仕事ばかりを与え、異動を勧めるなどの「過剰な配慮」は子育て中の職員の意欲をそぎ、キャリア形成を阻害します。固定的な考えに捉われることなく、職員の状況、意欲、能力に応じた適切な配慮や支援をすることが所属長等に求められます。そのため、所属長等に対する「イクボス研修」等の積極的参加を促すとともに、職場全体が支え合い、助け合うことで「真のワーク・ライフ・バランス」が形成され、両立しやすい職場風土の醸成に取り組みます。

## ●今後の改革・目標について

女性職員が育児や家庭生活を営みつつ、職場で評価され活躍することは大変なことであると認識しており、家庭か仕事の二者択一を迫る原因となりうることもあります。

しかし、現在は共働き世帯等の増加により、男性の家事や育児参加が重要視されると考えられますが、そのためには個人だけでなく、すべての職員の時間外労働の是正に対する意識改革が必要です。

職員全体が「長時間労働」から短時間で成果をあげる働き方へ転換することにより、職員全体の「真のワーク・ライフ・バランス」を実現することが重要であり、職員全体で協力し、日々定時退庁を心掛け、家庭生活への参加を増やすとともに、休日等の充実を図ることができるよう、働きやすい職場の実現を目指します。