



砥部町特定事業主行動計画

令和2年度～令和7年度

令和2年3月
(令和7年3月改定)



四 国 | え ひ め
砥 部
T O B U



はじめに

急速な少子化が進むなか、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会環境を形成するために、平成 15 年 7 月に次世代育成支援対策推進法が成立しました。この法律では、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、職員が働きながら子育てを実現するために必要な職場環境の整備等を盛り込んだ「特定事業主行動計画」を策定するよう求めています。

また、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社会環境を形成するために、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が成立し、この法律では、地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組みについて特定事業主行動計画を策定しなければならないとされています。

本町では、職員の仕事と子育ての両立の支援を推進するため、平成 17 年 4 月に「砥部町特定事業主行動計画」を策定し、次世代育成支援対策推進法の改正等に伴い平成 22 年 4 月と平成 27 年 4 月に行動計画の見直しを行い、また、平成 28 年 4 月に次世代育成支援対策推進法並びに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を一体的に策定し、この行動計画に基づき様々な次世代育成支援対策に取り組んでいます。

この度、本町では、次期の特定事業主行動計画を策定し、女性職員の活躍とすべての職員の仕事と生活の調和の実現に向けた取組みを推進します。

令和 2 年 3 月 18 日策定
(令和 7 年 3 月 1 日改定)

砥部町長
砥部町議会議長
砥部町教育委員会
砥部町選挙管理委員会
砥部町代表監査委員
砥部町農業委員会
砥部町固定資産評価審査委員会

1 目 的

本計画は、次世代育成支援対策推進法（以下、次世代育成推進法という。）並び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。）に基づき、砥部町長、砥部町議会議長、砥部町教育委員会、砥部町選挙管理委員会、砥部町代表監査委員、砥部町農業委員会及び砥部町固定資産評価審査委員会が策定する特定事業主行動計画です。職場及び家庭において子育ての意義についての理解が深められ、仕事も家庭も大切にしながら働くことのできる仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ急速な少子高齢化社会の進展、その他社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現を図るため、様々な支援対策を計画的かつ着実に推進することを目的とします。

2 計画期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。

【令和7年3月改定】

本計画の期間は、令和2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。

本計画は、「次世代育成推進法」並びに「女性活躍推進法」に基づき、一体的に策定していますが、「女性活躍推進法」は令和7年度までの時限法のため、本計画の期間を令和8年3月31日までとし、令和8年度以降に次期計画を策定します。

3 計画の推進体制

本計画を推進するためには、子育てを行う職員を含めたすべての職員の理解と協力を得ながら取り組みます。なお、個別の取り組みについては、所属長を中心に、全職員が協力して取り組んでいくことが重要です。

また、行動計画の進捗状況は、総務課人事係が中心となり、年度ごとに把握、点検し、必要に応じて計画の見直し等を行うとともに、社会経済情勢等の変化があった場合にも必要に応じて計画の見直し等を行います。

4 勤務環境の整備に関する行動計画

(1) 職員に対する制度の周知

ア 母性保護、育児休暇、特別休暇、超過勤務の制限などの各種制度について理

解を深めるため、本計画を職員に幅広く周知します。

イ 職員に対して、次世代育成支援対策に関する研修や情報提供等を実施します。

(2) 妊娠中・出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、次の取り組みを行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

《取り組み》

ア 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度の周知を図るとともに、制度を利用しやすい職場環境づくりに努めます。

イ 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。

ウ 母親となることが分かった職員は、母性保護のために所属長や周りの職員に速やかに申し出ることとします。

また、職員が妊娠を申し出た場合は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担における配慮や見直しを行います。

エ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として時間外勤務を命じないこととします。

オ 職員が産前産後休暇を取得する際には、安心して休暇を取得できるよう、仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて臨時的任用職員等の採用により代替職員の確保に努めます。

(3) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

《現状分析》

30年度の配偶者出産休暇取得率 0.0%（対象者0人 取得者0人）

30年度の育児参加のための休暇取得率 0.0%（対象者0人 取得者0人）

配偶者出産休暇は職員に十分認識されていますが、育児参加のための休暇は、あまり認識されていないこともあり、取得した男性職員の実績はありません。

《取り組み》

妻の就労の有無にかかわらず、男性職員の育児参加を促進するため、次の取り組みを行い、子育て目的の休暇等の制度の積極的な活用を促します。

ア 子どもの出生時に父親となる職員が取得できる特別休暇（2日）に、年次有給休暇を組み合わせるよう取得するよう促進します。

また、このような休暇を取得しやすいよう、職場における理解が得られるための環境を整えます。

- イ 男性職員も育児に積極的に参加するよう、育児休業の取得促進に努めます。
- ウ 男性職員の育児参加のために設けられている特別休暇（５日）の周知を行います。

《目標》

- ア 令和６年度までに、配偶者出産休暇の取得率を１００％にします。
- イ 令和６年度までに、育児参加のための休暇の取得率を１０％以上にします。

【令和７年３月改定】

- ア 令和７年度までに、配偶者出産休暇の取得率を１００％にします。
- イ 令和７年度までに、育児参加のための休暇の取得率を６０％以上にします。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境整備

《現状分析》

令和２年１月１日現在の育児休業取得率

男性職員 0.0％（対象者３人 取得者０人）

女性職員 100.0％（対象者３人 取得者３人）

育児休業の取得については、促進してきたところではありますが、令和元年度までに育児休業を取得した男性職員の実績はありません。

《取組み》

育児休業、育児短時間勤務及び部分休業に対する職員一人ひとりの意識改革を進めるため、次の取組みを行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。特に、男性職員の意識は低いため、啓発等を通じて育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

（ア）男性職員も育児休業や部分休業が取得できることについて周知するとともに、育児休業等に関する制度や経済的な支援等についても、庁内ＬＡＮの掲示板等で周知を図ります。

（イ）妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

（ア）育児休業の取得の申出があった場合、課等において業務分担の見直しや代替職員の確保に努めます。

（イ）定期的に育児休業等の制度の趣旨を周知徹底することにより、職場の意識

改革を図ります。

ウ 子育てを行う職員の活躍推進に向けた取り組み

(ア) 育児休業を取得する職員に対し、モチベーションを向上させるために、適切なキャリアパスの提示をします。

(イ) 育児休業中の職員に対し必要な情報を提供することにより、円滑な職場復帰の支援を行います。

(ウ) 職員の育児などの状況に配慮した人事運用を行います。

《目標》

令和6年度までに、育児休業を取得する男性職員を1人以上にします。

【令和7年3月改定】

令和7年度までに、男性職員の1週間以上の育児休業取得率を85%にします。

(5) 超過勤務の縮減

《現状分析》

各月ごとの超過勤務時間の状況（平成30年度）

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計
時間数	1266	802	640	2718	813	552	927	2945	852	687	1009	1481	14692
1人当たり時間数	9.0	5.7	4.5	19.3	5.8	3.9	6.6	20.9	6.0	4.9	7.2	10.5	104.2

本町の一人当たりの各月の超過勤務時間は、11月が最も多く20.9時間となっていますが、これは、県知事選挙や災害対応のためであり、平均すると約8.7時間で決して多いとは言えない状況です。しかしながら、職種間によって偏りが見られるため、人員の配置や組織機構の見直しなどを計画的に行う必要があります。

《取組み》

子育てを行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限措置を周知し、より一層の超過勤務の縮減に向け、次の取組みを進めます。

ア 小学校就学前の子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限

小学校就学前の子どものいる職員について、深夜勤務及び超過勤務を制限します。

イ 一斉定時退庁日等の実施

(ア) 効率的な業務推進体制による定時退庁を促進するとともに、全庁的に超過勤務縮減に取り組みます。

(イ) 水曜日のノー残業デーは、原則として超過勤務命令や会議を行わないように徹底します。

ウ 週休日の振替及び代休日の指定の徹底

(ア) 週休日の振替及び代休日の指定について、定期的に所属長及び職員に対し注意喚起します。

(イ) 所属長は、職員の週休日の勤務又は休日の勤務命令にあたっては、週休日の振替又は代休日の指定を積極的に活用することとします。

エ 事務の簡素化、合理化の推進

(ア) 効率的な業務執行体制の確立を目指すとともに、業務量に応じた人員配置に努めるとともに必要に応じて組織機構の見直しを実施します。

(イ) 新たな業務の導入に当たっては、目的、効果、必要性について十分検討するとともに、既存の業務の廃止や簡素化に努めます。

オ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

(ア) 所属長は、超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握し、特定の職員に事務が偏ることがないように努めます。

(イ) 超過勤務縮減の取り組みの重要性について、職員の意識改革を図ります。

《目標》

職員の1年間の超過勤務時間が、360時間を超えないように努めます。

(6) 休暇の取得促進

《現状分析》

年次有給休暇の取得状況（令和元年）

	男性職員	女性職員	全職員
職員1人当たりの 年休の取得日数	9.7日	9.9日	9.8日

職員に対し、年次有給休暇の取得促進を図ってきましたが、取得時間数はあまり伸びている状況にありません。近年は、本町においてもストレスを抱える職員数が増加している傾向にあるため、年次有給休暇を効果的に活用し心身のリフレッシュを図ることが重要です。

《取り組み》

職員が抵抗を感じることなく年次有給休暇を取得できるように、次の取り組みを進めます。

ア 年次有給休暇の取得促進

- (ア) 所属長は、職員の年次有給休暇の取得状況を常に把握し、計画的に年次有給休暇を取得させるよう努めます。
- (イ) 所属長は、職員が安心して年次有給休暇を取得できるよう、情報の共有化を進めるなど、事務の相互応援体制を確立します。
- (ウ) 入学式や地域の防犯活動など、子どもや子育てに関する行事や地域活動等のために年次有給休暇の取得促進に努めます。
- (エ) 家族とのふれあい等のために年次有給休暇の取得促進に努めます。

イ 連続休暇等の取得促進

- (ア) 国民の祝日や夏季休暇とあわせ、連続した年次有給休暇の取得促進に努めます。
- (イ) 年次有給休暇や特別休暇を利用した1週間のリフレッシュ休暇の取得促進に努めます。

ウ 特別休暇の取得促進

子どもの看護及び介護を行うための特別休暇等の制度を庁内LANの掲示板等で周知するとともに、職員が特別休暇等を取得できる環境づくりに努めます。

《目標》

令和7年度までに、職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数を12日以上にします。

(7) 人事異動についての配慮

3歳未満の子を育児中の職員の人事異動について、可能な範囲で子どもの状況や家族の状況に配慮した人事異動を行います。

(8) 固定的な性別役割分担意識等の是正

固定的な性別役割分担意識等、働きやすい環境を阻害する諸要因を解消するため、研修等による意識啓発を行います。

(9) 人事評価への反映

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するための効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切に評価することを周知し、この計画の積極的な利用が人事評価にマイナ

スの影響を及ぼすのではないかと懸念を抱かれないよう努めます。

5 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

ア 外部からの来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置、拡充に努めます。

イ 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組みを推進します。

(2) 子ども、子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども、子育てに関する活動等の地域貢献活動への職員の積極的な参加を支援します。

イ 子どもを交通事故から守るため、各種交通安全運動日に歩行者・自転車保護・安全運転のための街頭指導を実施するなど、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援します。

ウ 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止の活動等への職員の積極的な参加を支援します。

6 女性職員の活躍推進に向けた行動計画

(1) 女性職員の任用

《現状分析》

新規採用職員に占める女性職員の割合

年度	28 年度	29 年度	30 年度	元年度	計
採用職員数	9	9	6	7	31
女性職員の採用数	3	5	3	5	16
女性比率(%)	33.3	55.6	50.0	71.4	51.6

全職員に占める女性職員の割合（4月1日現在）

年度	28 年度	29 年度	30 年度	元年度
全職員数	198	198	197	194
女性職員数	71	73	72	74
女性比率(%)	35.9	36.9	36.5	38.1

継続勤務年数（4月1日現在）

年度	28年度	29年度	30年度	元年度
男性職員	19.6	19.2	19.4	19.3
女性職員	17.6	17.2	17.0	16.5
全職員	18.9	18.4	18.5	18.2
継続勤務男女比(%) (女性職員/男性職員)	89.8	89.6	87.6	85.5

本町の全職員における女性職員の割合は、37%前後を推移しています。一方、近年5年間の新規採用職員に占める女性職員の割合は、約50%となっており、退職者の状況にもよりますが、近年は徐々に女性職員の割合は高まっています。しかし、保育所や幼稚園等では職員数が不足する状況にあるため、能力を有する優秀な女性を幅広く募集・採用していく必要があります。

《取り組み》

幅広く優秀な女性職員を採用できるよう、次の取り組みを進めます。

ア 新規採用職員の男女の平準化

新規採用職員において、男女の偏りがないように努めます。

イ 採用に関する広報

優秀な人材を採用できるように、広報、町ホームページ、その他の広報媒体を活用し広く職員を募集します。

ウ 有能な人材の活用

出産、育児、介護等を理由として退職した元女性職員や資格を持ちながら働いていない女性など、優秀な人材を採用できる仕組みを作ります。

エ 職場環境の整備

女性が働きやすい職場環境にするため、庁舎等の維持管理においては、女性の視点を取り入れた整備に取り組みます。

《目標》

令和6年度までに、全職員に占める女性職員の割合を40%以上にします。

【令和7年3月改定】

令和7年度までに、全職員に占める女性職員の割合を45%以上にします。

(2) 女性職員の登用

≪現状分析≫

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（4月1日現在）

年度	28年度	29年度	30年度	元年度
管理職員数	51 (41)	55 (44)	56 (44)	58 (44)
女性管理職員数	13 (3)	15 (4)	15 (3)	17 (3)
女性比率(%)	25.5 (7.3)	27.3 (9.1)	26.8 (6.8)	29.3 (6.8)

(注1) 管理職員は、管理職手当を支給されている職員です。

(注2) ()は、幼稚園、保育所及び認定こども園を除く管理職員の状況です。

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（4月1日現在）

年度		28年度	29年度	30年度	元年度
課長級	男性職員数	14	16	16	16
	女性職員数	0	0	0	0
	計	14	16	16	16
	女性比率(%)	0.0	0.0	0.0	0.0
課長補佐級	男性職員数	23	23	24	24
	女性職員数	10	11	9	9
	計	33	34	33	33
	女性比率(%)	30.3	32.4	27.3	27.3
専門員級	男性職員数	22	21	24	25
	女性職員数	15	15	18	21
	計	37	36	42	46
	女性比率(%)	40.5	41.7	42.9	45.7
係長級	男性職員数	40	33	31	26
	女性職員数	24	22	21	18
	計	64	55	52	44
	女性比率(%)	37.5	40.0	40.4	40.9

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、平成 31 年 4 月 1 日現在 17 人で、女性比率は 29.3%となっています。しかし、この中には、幼稚園、保育所及び認定こども園の管理的地位にある女性職員 14 人が含まれているためであり、幼稚園、保育所及び認定こども園を除く管理的地位にある女性職員は 3 人で、女性比率は 6.8%と非常に低い状況です。

一方、平成 31 年 4 月 1 日現在の専門員級に占める女性比率は 45.7%、係長級に占める女性比率は 40.9%と決して低い状況にはありません。管理職員の候補としての女性職員の人材は確保できているものの、管理職員登用試験を受ける女性職員が少ないことが、管理的地位にある女性職員を少なくしている大きな要因となっています。今後は、女性職員が管理職員登用試験を受けやすい雰囲気づくりにも努めるとともに、女性職員の意識改革にも努めることが求められます。

《取組み》

幅広く優秀な女性職員を登用できるよう、次の取組みを進めます。

ア 人員配置の男女の平準化

職員の人員配置について男女の偏りがないように、総務・財政・企画・議会担当等、多様なポストに女性職員を積極的に配置し、キャリア形成を意識した人員配置に努めます。

イ 女性職員の能力開発

女性職員の外部研修等への参加を促し、能力開発や意識改革に努めます。

ウ 適正な人事管理

職員の意欲と能力の把握に努め、女性職員の登用を推進します。

《目標》

令和 6 年度までに、幼稚園、保育所及び認定こども園を除く管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を、10%以上にします。

【令和 7 年 3 月改定】

令和 7 年度までに、幼稚園、保育所及び認定こども園を除く管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を、15%以上にします。

あ そ び べ、と べ。

