

那珂川町特定事業主行動計画

令和5年12月改定

1. 目的

急速な少子化に対し、国・地方公共団体・企業等が一体となった総合的な取り組みを進めるため、平成15年に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。「次世代育成支援対策推進法」は、平成27年3月末日までの時限立法でしたが、依然として少子化の流れが変わらないことから、令和7年3月末日まで延長されることになりました。

また、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、平成27年8月「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定され、国及び地方公共団体に特定事業主としての行動計画の策定・公表が義務付けられました。当町の組織全体の活性化を図る上でも、全ての女性職員がその個性と能力を十分に発揮できる組織づくりを推進する必要があります。

「次世代育成支援対策推進法」に基づく計画期間である平成27年度から令和6年度までの10年間のうち7年が、「女性活躍推進法」に基づく計画期間である平成28年度から令和7年度までの10年間のうち6年が経過し、引き続き職員が安心して子どもを産み、育て、働き続けられる職場環境づくりを進めていくために、目標の達成状況の検証と取組みの見直しを行い、那珂川町特定事業主行動計画を策定します。

2. 計画期間

「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年間で、「女性活躍推進法」については、平成28年度から令和7年度までの10年間で計画期間として施行されました。

当町においては、これら計画期間の違う二つの法律に基づく取り組みを行うため、平成28年度に本計画を定め計画に取り組んできました。

本計画に基づき、平成28年度から取り組んだ結果、年次休暇の取得増加など職員のワーク・ライフ・バランスが保たれるようになってきました。

こうしたことから、これまでの計画を維持しつつ、仕事と家庭の両立と女性活躍の更なる推進を図るため、本計画の計画期間を令和7年度まで延長することとします。

3. 計画の位置づけ

この計画は、「次世代育成支援対策推進法」第8条及び「女性活躍推進法」第15条に基づき、那珂川町長、那珂川町議会議長、那珂川町教育委員会、那珂川町選挙管理委員会、那珂川町監査委員及び那珂川町農業委員会が策定する特定事業主計画です。

4. 計画の推進体制

計画の推進にあたっては、以下により効果的な推進に取り組めます。

- ① 職員に対して、行動計画の内容を庁内 LAN 等により情報提供を行い、組織全体で計画を推進する意識の浸透を図る。
- ② 仕事と子育て等の両立についての相談・情報提供を行う。
- ③ 本計画の内容については、目標達成の状況や社会情勢の変化、職員のニーズ等を踏まえて、その後の取組みの実施や計画の見直し等を行う。

5. 本町の現状と課題分析について

1. 男性の育児に関する休暇及び育児休業の取得

<今まで実施した取組内容>

(1)配偶者が妊娠したことを申し出た男性職員に対し、総務課より各種支援制度(育児休業・配偶者出産休暇・育児参加のための休暇)の個別説明を行い、特に育児休業にあつては短期取得も可能であることを提案する。

(2)管理職に対して、庁議等の場を利用し休暇制度の周知を行い、管理職自らが休暇取得を促進する体制を作る。

調査結果

①男性の育児休業取得率

年度	平成 28年度	平成 29年度	平成 30年度	令和 元年度	令和 2年度
数値	0%	0%	0%	0%	0%

②男性職員の配偶者出産休暇取得率

年度	平成 28年度	平成 29年度	平成 30年度	令和 元年度	令和 2年度
数値	100%	100%	50%	100%	80%

③男性職員の育児参加のための休暇取得率

年度	平成 28年度	平成 29年度	平成 30年度	令和 元年度	令和 2年度
数値	33.3%	33.3%	0%	0%	20%

分析結果

男性の育児休業に関しては平成27年度以降取得者がおらず、「取りにくい」「業務上取得が難しい」と考える職員が多い状態にありました。また、「取得を考えていなかった」という職員もおり、男性職員が積極的に育児に参加する意識の醸成を図れなかったことが要因の一つと考えられます。

また、個別案内の機会が、出産間近や出産後となることが多く、家族間の相談や業務の調整を行う時間的余裕がない状態にあったことも取得に至らなかった要因と思われま。

男性職員の配偶者出産休暇については、制度の周知が進み、取得する職員が多くなったと考えられます。

育児参加のための休暇については、育児休業と同様に男性職員が積極的に育児に参加する意識の醸成を図れなかったことに加え、年次有給休暇で対応している職員も多く、周知が不十分でした。

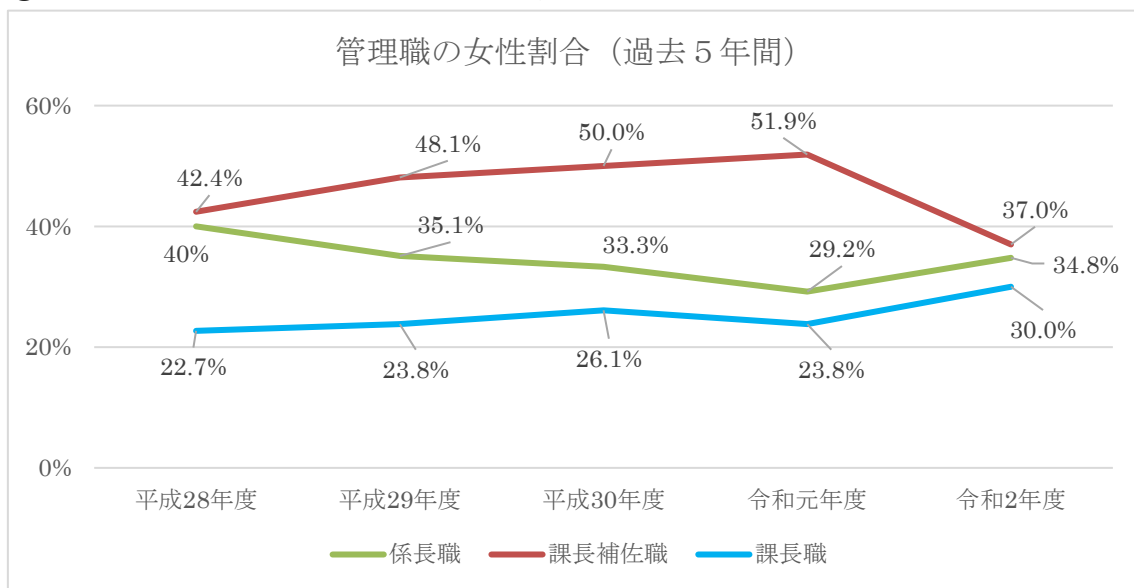
2. 女性職員の配置、育成及び登用

<今まで実施した取組内容>

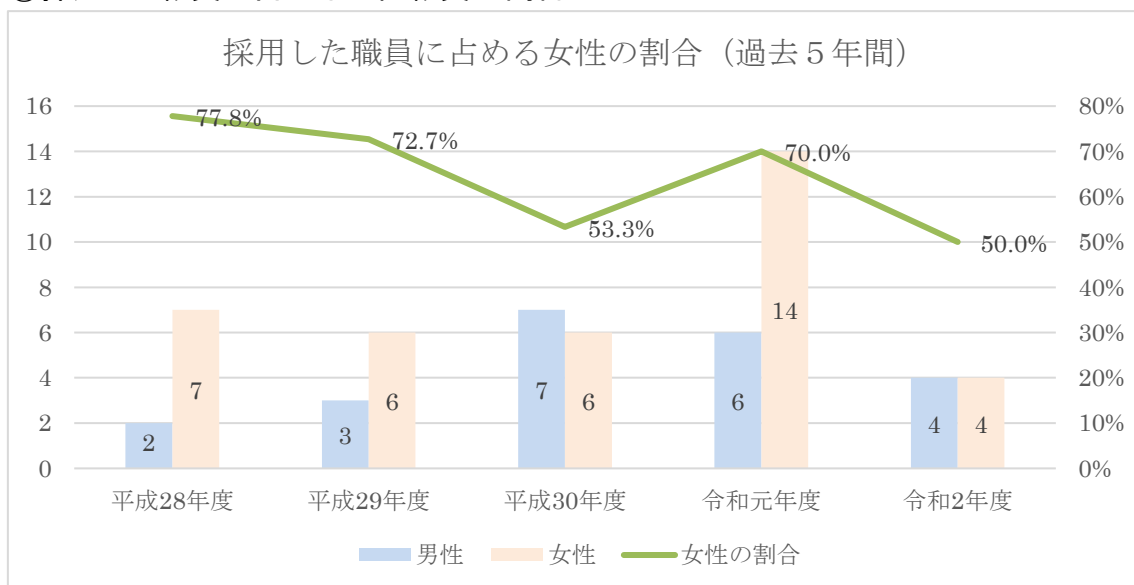
- (1)職場リーダーやマネジメント能力など、管理監督者に必要と思われる能力を伸ばす研修を、女性職員に積極的に受講させる。
- (2)結婚・出産・育児・家族の介護などが女性職員の退職につながることはないよう、ともに家庭を支える男性職員もワークライフバランスの取れた働き方ができる職場を作る。

調査結果

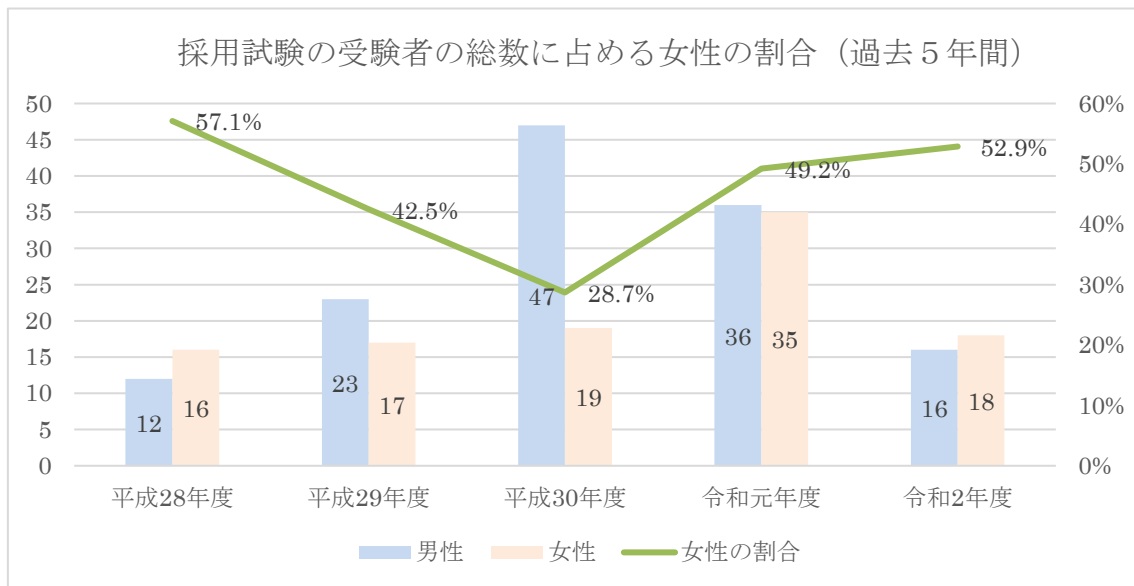
①管理職の女性割合（各役職段階の職員の女性割合）



②採用した職員に占める女性職員の割合



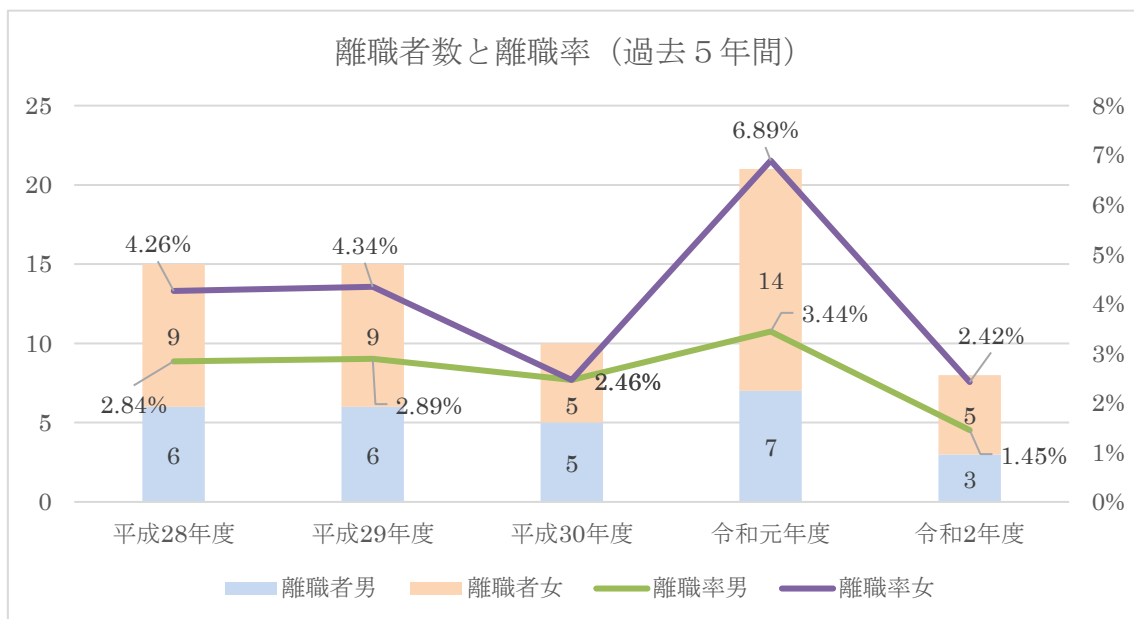
③採用試験の受験者の総数に占める女性の割合



④職員に占める女性の割合(令和3年4月1日時点)

区分	男性(人)	女性(人)	計(人)	女性の割合 (%)
全体	144	161	305	52.7
内訳				
正職員	111	100	211	47.3
会計年度任用職員	33	61	94	64.8

⑤離職者数と離職率



⑥離職者の年代別・男女別割合（過去5年間）

区分	平成 28年度	平成 29年度	平成 30年度	令和 元年度	令和 2年度	
全体	15	17	10	21	8	
内訳						
年齢 \ 性別	男	女	男	女	男	女
～25歳				1	6	1
26～30歳		1	1	1	1	2
31～35歳		1		1		1
36～40歳		1				
41～45歳					1	
46～50歳				1	1	1
51～55歳		1				1
56～60歳	6	5	5	6	5	3

分析結果

計画的な人材育成により、女性職員の管理職等の登用率が増え、令和2年度に各役職段階で女性割合が30%以上となっています。しかし、次期管理職候補である、課長補佐職の女性割合が令和2年度で大きく減少したことから、令和7年度までに女性職員の管理職への登用率を一定の水準にするためには更なる取り組みが必要とされます。課長補佐職が大幅に減少している要因として、課長職に昇格した点もありますが、55歳以下の離職者のほとんどが女性であったことも要因に挙げられます。

職員の女性割合は、全体の半数以上を占めており、採用した職員に占める女性職員の割合は、50%以上で推移しており、受験者数も募集職種により偏りはあるものの半数以上が女性という年度もあります。

3. 超過勤務及び年次有給休暇の取得

<今まで実施した取組内容>

- (1)年間のスケジュール管理による事務の平準化、事務の進め方の見直しをさらに進める。
- (2)超過勤務が多い部署を把握し、所属長への指導を図るとともに、超過勤務の多い職員に対し、保健師への相談を勧めるなど健康管理について配慮を行う。
- (3)管理職に対して、庁議等の場で年次有給休暇や特別休暇の取得促進を周知するとともに、部下の休暇の取得状況を把握し、計画的な取得を指導させる。

調査結果

①月の平均超過勤務の状況

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
時間数	5.9時間	9.8時間	8.1時間	8.8時間	8.7時間

②年次有給休暇の取得日数(年平均)

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
取得日数	8.6日	9.5日	10.1日	9.7日	9.8日

分析結果

月の平均超過勤務の状況は、平成30年度以降8時間以上で推移しており、常態化しています。年次有給休暇の取得日数の年平均は、8日を下回ることはなく、僅かではありますが改善傾向にあるものの取得率は低い状況です。

6.目標数値と具体的な取り組み内容

目標1:出産・子育てのための職場環境づくり【継続、目標値変更】

男性職員の一週間以上の育児休業取得率を、令和7年度までに取得85%以上、配偶者出産休暇の取得率を100%、育児参加のための休暇取得率50%以上を目指す。

(「こども未来戦略方針」(令和5年6月 13 日閣議決定)より)

<取組内容>

①ハンドブック等を活用し、制度の周知を図る。

令和2年度までに男性職員の育児休業取得率15%以上は未達成でしたが、令和3年度については取得率が向上しており、職員に対する積極的な周知と働きかけが重要です。

出産から育児休業、復職に至るまでの手続きや制度周知のために「子育てのための両立支援ハンドブック」を作成し、育児休業中の給付金や活用できる制度等をわかりやすくすることで、男女ともに対象となる職員の経済的・心理的な負担の軽減に努めます。

ハンドブックは、庁内LANに掲示など広く職員に周知し、対象の職員だけでなく管理職に対しても制度の周知と理解を深め、職場全体で取得の機運醸成を図ります。

また、配偶者が妊娠したことを申し出た男性職員に対しては、個別に制度説明を行い、積極的な取得を促します。育児休業については、短期取得も可能であることを提案するとともに、1か月以上の取得を呼びかけます。

②休暇取得計画を作成し、積極的な休暇取得を促す。

対象の職員には「出産・育児に係る休暇取得計画表」の作成を促し、本人の休暇取得の意思確認と職場内の情報共有を円滑にします。

また、作成にあたって所属長と面談することで、本人に取得の意思がない場合においても、育児に積極的に関わる重要性やワークライフバランスの意義を伝え、取得に対しての働きかけを行います。

取得計画により、当該部署における業務分担の見直しや人員配置について配慮し、休暇が取得しやすい環境づくりに努めます。

目標2:女性職員の活躍推進 【継続、目標値変更】

管理職に占める女性職員の割合を、令和7年度までに22%以上とする。

(第5次男女共同参画基本計画成果指標より)

＜取組内容＞

①研修機会を通して、女性職員及び管理職職員等のキャリア形成意識とワークライフバランスの意識を高める。

各役職職員の女性割合も一定の水準を維持している状況です。

しかし、男女の継続勤務年数は令和2年度において男性18.6年に対し女性は11.2年と差は大きく、現在職員の女性割合が47.1%とほぼ半数であることを考えると、各役職段階で十分な職務経験が積めるよう、継続した人材育成とキャリア形成に取り組んでいくことが必要です。

人事配置や昇格の男女平等が推進される一方で、家事や育児、介護などを女性職員が担う状況は現在も続いており、仕事と家庭の両立が困難、管理職を負担に感じ退職につながることも少なくありません。

ワークライフバランスの取れた働き方ができる職場づくりを目指し、女性職員のキャリア形成、マネジメントに係る研修や男性職員が積極的に家事・育児等に参画するための講座等の機会を提供し固定的役割分担意識の改革を促します。

②人事評価等を活用して職責や期待値を明確化、共有し、効果的な人事運用を行う。

「働く女性」と言ってもそれぞれの家庭環境で事情はみな異なり、育児や介護等によって、仕事の意欲は高いが時間の制約があるという状況や、家庭を優先する状況など配慮が必要になることも考えられます。

人事評価等を活用し、性別にとらわれず意欲、能力のある人材を登用することはもちろん、過剰に配慮するのではなく、求めている職責や期待値を明確化し、本人と共有することで自己評価とのミスマッチ防ぎ、負担感の軽減につなげ、マネジメントの再構築を行います。

目標3:時間外勤務の縮減及び休暇取得の促進【新規】

月の平均超過勤務時間数を令和7年度までに8時間に縮減し、年次有給休暇取得5日未満の職員を0にする。

<取組内容>

①管理職に対して取組みを周知し、指導を徹底する。

月の平均超過勤務時間は、平成30年度以降8時間以上で推移しており、常態的な時間外勤務は、職員の心身の健康に害を及ぼすおそれがあります。管理職が業務量を把握し、所属が一体となって業務負担の平準化を行うよう努めます。

また、小学校就学始期に達するまでの子どもを育てる職員に対しては、深夜勤務及び超過勤務を制限する制度の周知を図り、子育てと仕事の両立しやすい環境を整えます。

年次有給休暇の1年間の平均取得日数は、平成30年度以降9日以上となっていますが、1日または4時間以上(半日単位)での年次有給休暇の取得は進んでおらず、令和2年度の実態調査においては、取得日数が年5日に満たない職員の割合が29.1%となっています。

管理職は、職員の休暇取得状況を把握し、計画的な取得を指導するとともに、事務処理において相互に支援できる体制を構築し、事務の簡素化・合理化を推進し、誰もが休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

②時間外勤務縮減のための意識啓発等を実施する。

時間内で成果を出す生産性の高い働き方を念頭に、職位に応じた研修を実施することで職員の資質向上を図り、円滑で効果的な業務遂行と働きやすい職場づくりの意識醸成に努めます。

超過勤務の多い職員に対しては、保健師への相談の場を設けるなど健康管理について配慮を行い、時間外勤務縮減の重要性を啓発します。

年次有給休暇1日または半日単位で5日以上取得という目標値を職員に周知し、取得の意識を高めます。子どもの学校行事やPTA活動に合わせた年次有給休暇の取得や週休日や祝日と組み合わせた連続休暇の取得を積極的に呼びかけ、ワークライフバランスの推進に努めます。

③勤怠管理システムを導入し、勤務時間を可視化する。

システムを導入することにより、勤務時間がリアルタイムに把握できるようになることから時間外勤務の抑制や業務の見直しを行います。