

神石高原町特定事業主行動計画（後期）

令和2年3月
神石高原町

1 はじめに

神石高原町では、次世代育成支援対策推進法（平成15年7月制定、以下「推進法」という。）に基づいて、平成28年3月に特定事業主行動計画を策定しました。

計画は、平成27年度から平成36（令和6）年度までの10年間の第1期とし、平成27年度から平成31（令和元）年度までの5年間の前期プログラム実施期間として取組みを行ってきました。

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8月制定、以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、特定事業主行動計画の前期実施期間の終期に合わせ、平成28年度から平成31（令和元）年度までの4年間のプログラム実施期間として、女性職員の活躍を推進するための目標を設定し、推進法と一体的な取組みを行ってきました。

令和2年3月に、この特定事業主行動計画及び女性活躍推進の取組の前期プログラム実施期間が終了することから、町ではこれまで行ってきた取組を継続して推進していくとともに、社会情勢に柔軟に対応し、職員が安心して子育てを行いながら働き続けられるよう、ワークライフバランス（仕事と生活の調和）を図るための環境整備の目標等を設定した特定事業主行動計画（後期）を策定します。

なお、女性活躍推進法は平成38（令和8）年3月までの時限立法となっていますが、今回の計画期間は、特定事業主行動計画（後期）の終期と併せ、2つの計画を一体的に取り組むこととします。

2 計画期間

○「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に基づく特定事業主行動計画（後期）

令和2年4月～令和7年3月（5年間）

3 取組内容

(1) 職員の勤務環境に関するもの

①妊娠中及び子育て中における配慮

- ・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、部分休業、育児短時間勤務や出産費用給付等の制度の周知
- ・業務過重の低減や時間外勤務命令の原則禁止
- ・代替職員の配置

②男性の休暇取得の促進

- ・出生時における特別休暇の取得
- ・育児休業、育児短時間勤務又は育児時間の取得

③育児休業取得に係る環境整備

- ・育児休業等に関する制度の周知
- ・職場環境の醸成（制度の周知と意識改革）
- ・職員への制度周知及び啓発
- ・管理職を対象とした意識啓発のための研修
- ・円滑な職場復帰への情報提供
- ・代替職員の配置、業務分担の見直し
- ・子育てを行う職員のスキルアップを図るための情報提供
- ・早出・遅出勤務又は時差出勤を行う職場における勤務時間の配慮

【項目】男性の育児休業、育児短時間勤務又は育児時間の取得率

【目標値】令和6年度10%以上（前期末数値見込0%）

※男性の育児に係る制度利用は、前期中、全く無かったのが実態でした。

当面は1人以上の制度利用に向けた啓発を行い、後期末となる令和6年度に10%以上の取得率をめざします。

(2) 長時間勤務の是正と働き方改革の取組み

①一斉退庁の取組みの推進

- ・庁内メールによる定時退庁日の周知及び管理職員による形骸化の防止
- ・管理職員自らによる定時退庁の率先

②定時出退勤の取組みの推進

- ・1030運動（10分前登庁、30分以内退庁）の効果的な実施
- ・管理職員自らによる定時出退勤の率先

③事務事業の効率化・合理化

- ・職員提案制度による効率化案の活用
- ・事業量調査を活用した効率化・合理化の推進

④長時間勤務縮減に向けた管理職員の取組み

- 業務の把握と安易な超過勤務の禁止
- 超過勤務実施の際の事前命令と退庁予定時刻の設定励行
- 長時間勤務者に対する医師による面接指導の勧奨
- 振替休日の取得推進

【項目】 職員の超過勤務時間数（令和6年度）

【目標】 1年に360時間以内、1ヶ月について45時間以下

※令和元年度の超過勤務の状況を見ると、年間の総時間は約10,600時間で、1ヶ月あたり約883時間となっています。これを、超過勤務を行った職員の月あたり平均人数（69人）で除すと1人あたり約12時間となります。職員一人あたりの超過勤務時間数は決して過多とはいえませんが、町の職員衛生委員会基準である80時間超勤務の職員は月平均で3~4人いることから、全職員が達成する目標として設定します。

（3）休暇取得の推進

①年次有給休暇の取得促進

- 年次休暇は年間の取得目標を設定し、計画的な取得促進を図る。
- 管理職員は、職員の休暇取得状況を把握し、取得の少ない職員に対しては、必要に応じ取得の指導を行う。

②特別休暇等の取得の促進

- 管理職員は、職員が夏季休暇を完全取得できるよう配慮する。
- 子どもの看護に係る休暇取得の促進

【項目】 年次有給休暇の取得日数（各年度）

【目標】 付与日数10日以上全職員について5日以上（前期末4.4日）

※時間休暇を積み上げた有給休暇の平均取得日数は11.6日となっていますが、1日単位で取得した有給休暇の平均取得日数は4.4日と大幅に減少しています。年間計画の適切な管理により、5日以上の取得をめざします。

（4）女性の活躍に向けた取組み

①女性の採用促進

- 採用試験における女性職員採用割合概ね50%の維持
子育てを支援する事業所の効果的なPR

②キャリア支援

- ・多様な職務機会の提供，研修への参加促進

③管理職への登用

- ・公正な人事評価による人材育成及び管理職登用

【項目】女性管理職の割合

【目標】令和6年度30%以上（前期末23.8%）

※女性管理職の割合は，令和2年3月の時点で管理職総数21人に対して5人で割合は23.8%となっています。

全職員159人のうち女性職員は63人で割合は39.6%，係長は24人中6人で25.0%，課長補佐級は16人中5人で31.3%となっており，係長以上の職の女性割合は26.2%となっています。

（5）メンタル不調及び予備軍への支援

①職員衛生委員会の取組み

- ・ストレスチェックで高ストレスと診断された職員への面接指導勧奨
- ・メンタルヘルス研修の実施

②相談体制の構築

- ・精神保健福祉士による「こころの健康相談室」の開設

（6）次世代育成支援対策

①子育て世代に配慮した庁舎の整備

- ・来庁者が安心して利用できる施設の整備

②次世代育成支援に向けた取組みの促進

- ・青少年健全育成や地域貢献に資する活動への取組み
- ・安心・安全なまちづくりへ向けた地域活動への参画

3 計画の実施及び推進体制

（1）計画を効果的に推進するための体制整備及び計画の検討・見直し

（経営戦略会議，職員衛生委員会や職員団体など関係機関等との連携）

（2）次世代育成支援や女性活躍推進に関しての，職員への情報提供及び管理職，職員を対象とした啓発研修の実施

（3）仕事と子育ての両立等についての相談やハラスメントに対する相談・情報提供窓口の設置（担当部署：総務課）

4 おわりに

「特定事業主行動計画」と「女性活躍推進の取組」は一体的に行われます。

女性の活躍の推進は、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることがより重要です。

そのためには、女性の採用、登用の機会の提供・活用と性別による固定的な役割分担を反映した職場の慣行が及ぼす影響への配慮が必要です。また、職業生活と家庭生活の両立のために必要な環境の整備が、円滑かつ継続的な両立を可能にします。それは何よりも、本人の意思が尊重されなければなりません。

実効性ある計画にするためにも、固定観念の打破と職場環境の整備に向け、職員一人ひとりの意識を高めていきましょう。