

中土佐町特定事業主行動計画

(次世代育成支援・女性活躍推進統合版)

令和3年度～令和7年度

令和3年3月

中土佐町

中土佐町議会

中土佐町教育委員会

中土佐町選挙管理委員会

中土佐町農業委員会

中土佐町監査委員

はじめに

国内で急速に進む少子化と家庭や地域を取り巻く環境の変化に対応するため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立し、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ育つ環境の整備に国、地方公共団体、事業主など社会全体が一体となって取り組むよう明確に位置付けられました。この法律では、国や地方公共団体を「特定事業主」とし、職員を雇用する事業主としての立場から、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう計画の策定を義務付けるものとなっており、本町においても平成17年度からの10年間を計画期間とする「中土佐町次世代育成支援特定事業主行動計画」を策定し、次世代育成支援対策に取り組んできました。

しかしながら、全国的な少子化の進行に歯止めがかからず、仕事と子育ての両立に対し、事業主からより一層の取組を推進していく必要があるとして、次世代育成支援対策推進法の有効期限が10年間延長され、本町でも平成27年度に「第2次中土佐町特定事業主行動計画（前期計画）」を策定し、さらに次の5年後を目途とした後期計画では直近の社会情勢及び制度改正等を踏まえた見直しを視野に入れてきたところです。

また、豊かで活力ある社会の実現に向け、女性の職業生活においてその希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境の整備が図られるよう、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（女性活躍推進法）が制定されました。これに伴い、本町では平成28年度から令和2年度までを計画期間とする「中土佐町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、女性職員の活躍推進に向けた取組の実施により、健全な家庭環境を支えながら職員が働きやすい職場を目指してきました。

これら本町で策定してきた両計画については、いずれも性別に関わらず持てる能力を最大限に発揮できる職場環境づくりを組織全体で進めていけるよう、人材の育成や登用、長時間勤務の是正、ワークライフバランスの推進等といった共通する取組が多く見られることもあって、令和2年度末での計画期間の満了を機に、改めて統合することとし、「中土佐町特定事業主行動計画（次世代育成支援・女性活躍推進統合版）」として策定したものです。

各職員にはそれぞれのライフステージがあり、出産や育児に始まる仕事と子育ての両立はもとより、介護に対する支援等、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の推進を図ることで、個々が家庭や地域でより充実した時間を過ごし、もって仕事に対する意欲の向上や組織の活性化に繋げる好循環が期待されます。職場を挙げて本計画の推進に積極的に取り組んでいきましょう。

I 総論

1 目的

これまでの本町の計画では、職員一人ひとりが仕事と家庭の両立を図ることができ
る環境を整えるため、休暇制度の周知徹底やリフレッシュ休暇導入などを実施してき
ましたが、依然として時間外勤務の縮減をはじめ、大きな課題が残されています。また、
女性活躍推進法に基づく職場環境の充実により、引き続き女性はその力を十分に発揮
できる組織づくりも推進していかなければなりません。

本計画は、次世代育成支援対策推進法第 19 条に基づく特定事業主行動計画と女性活
躍推進法第 19 条に基づく特定事業主行動計画を統合したものとして、職員の現状及び
課題分析を踏まえ、女性職員の活躍の推進と職員が仕事と子育ての両立を図れるよう
子育て支援を軸とした各種施策に積極的に取り組み、職員のワーク・ライフ・バランス
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

令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 3 1 日まで（5 年間）

※令和 3 年度から令和 7 年度までの 5 年間とし、制度改正等に応じて必要な改訂を
行うこととします。

3 実施状況等の公表

本計画における取組の実施状況や目標の達成状況などについて、毎年土佐町ホー
ムページで公表するとともに、職員への周知を図ります。

II 状況把握、課題分析

計画策定にあたり、「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策定する際の指針を参考に、女性職員の活躍に関する状況の把握、改善すべき課題等について分析することとされており、本町における状況は次のとおりです。

1 女性職員の採用割合（各年度は4月1日現在）

	平成30年度	平成31年度	令和2年度
一般行政職	0.0%	57.1%	50.0%
保育士	100.0%	100.0%	100.0%
全職員	50.0%	62.5%	66.7%

本町の正職員採用人数は、一般行政職で平成30年度1名、同31年度7名、令和2年度6名と過去3年間の累計で14名、うち女性職員が7名を占め、比率は50%となっています。保育士につきましては、同期間の累計で5名、全て女性職員です。

これまでも能力や人物本位を重視した選考を行い、結果的に女性職員の採用が進められてきましたが、引き続き女性志望者の拡大及び人材の確保に努めていきます。

2 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（各年度は4月1日現在）

	平成30年度	平成31年度	令和2年度
(課長職)	25.0%	25.0%	25.0%

平成28年度以降、課長級職12名のうち女性管理職は3名で推移し、令和3年1月の組織再編で課等の数は11となりました。今後も若手職員の指導育成について女性管理職の活躍が期待されることから、自身のキャリア形成に女性職員が積極的に取り組める環境を整えていく必要があります。

3 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（各年度は4月1日現在）

等級 (全職員)	6級 課長 局長 次長	5級 課長補佐 室長 所長 次長補佐 支所長	4級 係長 主任 所長補佐	3級 主幹	2級 主査	1級 主事
平成27年	16.7%	65.2%	67.4%	36.8%	54.5%	34.5%
令和2年度	25.0%	47.4%	69.4%	37.0%	35.7%	66.7%
増減	+8.3%	-17.8%	+2.0%	+0.2%	-18.8%	+32.2%

令和2年度における各役職段階での女性職員割合は、課長補佐級の5級がほぼ半分となり、4級及び1級は3分の2を占める一方、3級と2級は3分の1程度にとどまっています。これは、平成27年度に5名在職していた5級の技能労務職が2名となり、中途採用で2～3級から任用される男性職員が相次いだことによります。

平成29年度から昇任昇格に人事評価を活用し、中堅の4級職員において女性職員の割合が引き続き高く推移していることから、次代を担う管理職を育成していけるよう、女性職員のキャリア形成支援や、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を図っていくことが望まれます。

4 平均継続勤務年数の男女の差異（令和2年4月1日現在）

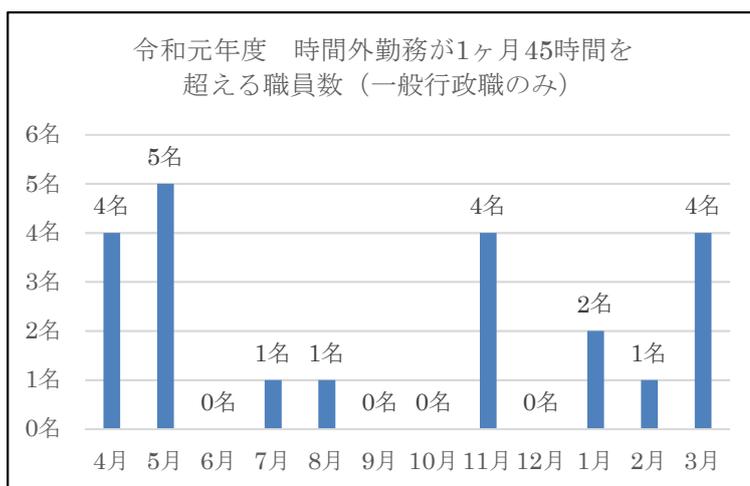
職種	男性	女性
一般行政職	15.7年	19.8年
保育士	8.0年	16.2年
技能労務職	—	35.5年
全職員（正規職員）	15.5年	19.0年

全ての業種において女性の方が継続勤務年数が長くなっています。保育士においては男性一名に限られ、技能労務職では女性のみで再任用職員の継続勤務年数が突出していますが、一般行政職についても男性が短い傾向にあり、心身の病気等による早期退職が相次いだ影響が出ているようです。こうした傾向は以前の計画から継続して見られ、業務配分や健康面に重点を置いた職場環境によって職員の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を整えていかなければなりません。

5 職員の超過勤務の状況（1人当たりの月平均時間）

職種	令和元年度
一般行政職	7.9時間
保育士	3.0時間
全職員（正規職員）	6.9時間

職員の超過勤務時間は、かつお祭など行事が開催される月や年末・年度末を始め業務の節目に集中する傾向が見られますが、1ヶ月45時間以上に達するケースは一般行政職に限られる反面、保育士については土曜・居残り保育など定時・恒常的な時間外勤務が生じています。



令和元年度 時間外勤務が1年 360時間を超える 職員数 (一般行政職のみ)
2名

令和元年度は災害対応等といった特殊なケース以外で、2名の職員が一年間に360時間超の時間外勤務を行っていました。休職者が相次いだり、事業内容から非常勤職員ではカバーしきれないため、各課等それぞれに限られた職員へ業務負担が重く押し掛かる状況にあります。自分や家族のために過ごせる時間、可処分所得になぞらえて可処分時間を確保することで、職員の心身安定やモチベーション向上が期待されますが、そのためには超過勤務を圧縮していかなければなりません。人員配置はもとより、若手中堅職員における一層の処理能力向上や外部委託ほか業務の見直しにも幅広く取り組んでいく必要があります。

6 年次有給休暇等の取得率・日数

令和元年度	年次有給休暇等 取得率	平均取得日数	年次有給休暇の取得日数が年5日に満たない職員割合
全職員 (正規職員)	30.0%	11.6日	9.6%

職員の年次有給休暇等取得率は令和元年度で30%となり、平成28～30年度が32～33%以上で推移してきた状況からやや落ち込みが見られます。また平均取得日数も12日を割り込むようになり、有給休暇の取得が年5日に満たない職員が約1割に上っています。職員数が限られる中、年次休暇の取得を推進するために計画的な取得を促すのは限界があります。有給休暇の取得日数で職員間の格差が相当あることから、人員管理や業務配分で環境改善を図っていく必要性が高まっています。

7 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

令和元年度 (正規職員)	男性職員	女性職員
育児休業取得率	33.3%	100.0%
平均取得期間	6.0 ヶ月	13.2 ヶ月

男性職員の育児休業取得率は 30%を超え、女性職員については 100%に達しています。職場として男性の育児参加に対する理解が進み、平均取得期間は半年ではありますが個別差は大きく、業務の継続性が影響していると考えられます。男女ともに育児参加することが女性の活躍及びワークライフバランスに大きく寄与すると期待され、今後もこうした子育て支援制度活用の推進に取り組みます。

8 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

令和元年度 (正規職員)	休暇種類	取得率	男性職員の配偶者出産休暇の取得日数			
			未取得	1日未満	1日以上 2日未満	2日
男性職員	配偶者 出産休暇	100.0%	0	0	2	1
	育児参加の ための休暇	100.0%				

令和元年度においては、配偶者出産に係る男性職員の出産時立会休暇及び育児参加のための休暇取得機会 3 件中いずれも取得され、制度に対する理解が幅広く進んでいます。今後も職場で女性が活躍していけるよう、男性が育児参加するための休暇取得を周知・勧奨するなどしていきます。

9 セクシャルハラスメント等対策の整備状況

町職員の能力の発揮及び良好な勤務環境の確保を目的とした「中土佐町職員のハラスメント等の防止に関する規程」を令和2年7月に制定し、職員に周知しました。

職員がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、職場環境や人間関係に注意し、ハラスメント防止に努め、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には適切に対応します。

○対応マニュアル等の整備・周知及び相談窓口の設置状況 令和2年7月制定済

○ハラスメント関係研修 ハラスメント防止研修を令和2年2月に実施

Ⅲ 具体的な取組内容

本町職員の次世代育成支援及び女性職員の活躍に関する状況を踏まえながら、今後の仕事と子育ての両立の支援及び女性活躍の推進に関する職場環境づくりを推進するため、次に掲げる取組を行い、後段の目標達成に努めるものとします。

1 子育てのための職場環境づくりに関する取組

(1) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ①育児休業等に関する資料を配布するなどの情報提供を行うとともに、男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。
- ②庁議等の場において、育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- ③育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行う。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

- ①妊娠を申し出た職員に対し、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、出産費用の給付等の経済的支援措置など、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。
- ②妊娠中の職員に対する時間外勤務命令について、その職員の事情を踏まえたうえで行うように周知する。

(3) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ①出産後の配偶者を支援するため、父親となった男性職員の特別休暇の取得について周知する。
- ②男性職員が特別休暇等を取得できるよう職場内の応援体制づくりを行うなど、子育て期間中の職員の勤務環境に配慮する。

(4) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図る。

2 女性職員のキャリアアップを促進する取組

(1) 女性職員登用の推進

- ①幅広い分野で女性参画の拡大を図り、公平な人事評価を活用した昇任昇格を行い、意欲と能力のある女性職員を積極的に登用する。
- ②新任の女性管理職員に対し、管理監督者に求められるリーダーシップのあり方など管理職研修へ積極的に参加させる。

(2) 女性職員の職域拡大・キャリア形成

- ①各所属課や業務分担において、女性職員が様々な業務を経験できるよう、多様な係に積極的に配置し、キャリア形成を促進する。
- ②女性職員の事務遂行能力を底上げするために、各種研修・講習へ積極的に参加させ、能力開発と事務効率の向上を図る。

3 働き方に対する職員の意識向上に関する取組

(1) 超過勤務の縮減

- ①超過勤務の上限の目安時間を年間 360 時間、月 45 時間とし、原則これを超えて勤務させないよう努める。
- ②総務課で各課等の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て副町長に報告し、当該課における超過勤務に関する認識の徹底と改善を図り、産業医による面接指導等の実施による健康管理対策を行う。
- ③各課等に応じた定時退庁日をできるだけ実施し、庁内システム等による勧奨を図るとともに、管理職等による定時退庁の実施徹底を図る。

(2) 業務の簡素合理化の推進

- ①業務を計画的かつ効率的に進められるよう業務配分の見直し等を行うと共に、デジタル化など業務効率向上に関係する研修について、職員を積極的に参加させる。
- ②新たに事業等を始める場合には、目的、効果、必要性等について十分検討のうえ実施すると共に、既存事業等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。

(3) 休暇の取得の促進

- ①安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。
- ②庁議等の場において年次有給休暇の積極的な取得勧奨を行うなどし、各課等の所属職員に対する休暇取得の指導を推進する。
- ③国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進と共に、職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における休暇の取得促進を図る。

4 その他の次世代育成支援に関する取組

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ①子供を安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民が自主的に行う防犯活動（青パト等）や少年非行防止活動等への職員の積極的な参加を支援する。
- ②交通事故予防について職員向け通知による呼びかけを実施すると共に、春秋の全国交通安全運動期間中は早朝立哨等への職員の積極的な参加を促進する。

(2) 健康面への配慮等

- ①全職員を対象としたストレスチェックを継続して実施する。
- ②超過勤務の多い職員に対して、産業医による面接指導等を実施し、適切な健康管理対策を図る。
- ③年一回実施する職場健診の他、職員が人間ドックを受診するに当たっては職務に専念する義務の免除など、定期的に健康管理できる環境を整える。

(3) 固定的な性別役割分担意識の是正

- ①職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や、各年齢層に対して研修を通じた意識啓発を行う。
- ②各種ハラスメント等に関する研修を実施し、ハラスメント防止に対する理解を深め、それぞれの職員が職務遂行の能力を十分に発揮することができるよう、良好な職場環境の確保に努める。

IV 計画の目標

以上の取組を通じて、令和7年度までの各分野に関する目標を次のとおり設定します。

1 子育てのための職場環境づくりに関する目標数値

- ①男性の育児休業取得率を30%とし、同育児休業取得期間を平均30日以上とする。
- ②男性職員の配偶者出産休暇等の取得率を75.0%以上、同取得日数を2日以上とする。

2 女性職員のキャリアアップ促進に関する目標数値

管理的地位にある職員に占める女性職員（※課長補佐級以上の職員）の割合を引続き40%以上とする。

3 働き方に対する職員の意識向上に関する目標数値

- ①時間外勤務が1年360時間を超える職員数を0人とする。
- ②職員一人あたりの年次有給休暇の取得日数を平均13日以上とする。

4 その他の次世代育成支援に関する目標数値

職場健診又は人間ドックを受診する職員の割合を90%以上とする。