

特定事業主行動計画



猪名川町

令和3年4月

はじめに

急激な少子化の進行に対応して、次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（以下、推進法という。）が平成27年3月までの時限立法として、制定されました。

この推進法のもと、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等が一定程度推進されましたが、子どもが健やかに生まれ、育成される環境をさらに改善し、充実させることを目的に、推進法が改正され、取り組み期間が10年延長されました。

本町においても、推進法に基づく特定事業主行動計画を定め、職員が一人の父親又は母親として充実した子育てを行っていくことができるよう、子どもがいる・いないに関わらず職員全員が子育て支援を行っていくこととし、各種取組を行ってきました。

その後、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（以下、女性活躍推進法という。）が制定されたことを受け、これまでの計画を継承しつつ、仕事と生活の調和の推進に向けた内容を盛り込んだ新たな事業主行動計画を平成28年4月から5年間の計画期間で策定しました。

この度、計画期間が満了となることから新たな行動計画を策定し、職員一人ひとりが、男女の別なく、やりがいや充実感を感じながら働き仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活とも両立が図られるよう引き続き取り組みます。

猪名川町特定事業主
猪名川町長
猪名川町教育員会
猪名川町水道事業管理者
猪名川町消防長
猪名川町議会議長
猪名川町選挙管理員会
猪名川町代表監査委員
猪名川町公平委員会
猪名川町農業委員会

I 総論

1 目的

本計画は、次世代育成支援対策推進法19条第1項及び女性の職業生活における活躍推進に関する法律第15条の規定に基づき、猪名川町が策定した特定事業主行動計画です。

職員一人ひとりが多様な生き方を選択でき、誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、取り組むこととします。

2 計画期間

本計画の計画期間は、令和3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。

なお、計画期間中においても、その実施状況を鑑みて分析、評価を行い、必要に応じて見直しを行っていきます。

3 推進体制

本町では、組織全体で継続的に本計画を推進するため、人事担当部署が主体となり、管理職や職員に対し研修を開催するとともに、情報提供等に努めることとします。

Ⅱ 具体的内容と数値目標

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中又は出産後の「保健指導や健康診査に係る休暇」、「妊娠中の妊娠障害（つわりに限る）の休暇」など、母性保護及び母性健康管理を適正かつ有効に実施するため、各種制度の周知及び活用を促進します。

- ア すべての職員に対し、パンフレット・庁内 LAN 等により母性保護や母性健康管理等に関する各種制度等について周知していきます。
- イ 人事担当を相談窓口とし、妊娠中及び出産後の女性職員に対し、各種制度に関することや職場等での悩み・相談等に対応します。
- ウ 所属長をはじめとする管理職員は、妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しや職場環境の改善に努めます。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子育ての始まりの時期に、親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、子どもの出生時における男性職員の休暇取得を促進します。

また、こうした休暇の取得に対して職場の理解が得られるように、制度の周知などを通じて、休暇が取得しやすい環境づくりを行います。

- ア 男性職員に対し配偶者が出産する場合、「妻の出産休暇」や「育児参加休暇」が取得できることを周知します。
- イ 所属長をはじめとする管理職員は、対象職員に対し、アの休暇を取得するよう働きかけます。また、子育て中の職員が気兼ねなく年次休暇等を取得し子育てに携われるよう、職場内での応援体制の整備を行います。
- ウ 対象職員は、子どもの出生時には、積極的に休暇を取得します。

妻の出産休暇：妻が出産するため病院に入院する等の日から出産後2週間までの期間に取得（2日）

育児参加休暇：妻の出産予定日 6 週間前から出産後 8 週間までの間に、出産した子や小学校就学前の子を養育するために取得（5 日）

(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

育児休業や部分休業の取得を希望する職員が円滑に取得できるよう、制度の周知や職場環境の整備を行います。

また、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支援を行います。

ア すべての職員に対し、パンフレット・庁内 LAN 等により育児休業等の制度について、周知します。

イ 男性職員も育児休業を取得できることについて周知を行い、取得促進に向け意識啓発を行います。

ウ 人事担当を相談窓口とし、子育てをする職員に対し、育児休業に関する個別の相談や悩みに対応します。

エ 所属長をはじめとする管理職員は、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めるとともに、育児休業等の申出があった場合には、必要に応じて業務分担の見直しを行います。

オ 育児休業をした職員の代替要員の確保に努めます。

(4) 時間外勤務の縮減

職場における常態的な時間外勤務は、子育てをする職員の負担となります。また、職員の健康管理上、すべての職員においても時間外勤務の縮減に取り組む必要があります。

特に所属長をはじめとする管理職員には、時間外勤務縮減に向けた取組みを推進するための職場環境の改善に努めます。

ア 業務の性格から実施が不可能な職場を除き、現在実施している週 2 回（水・金曜日）の定時退庁日（ノー残業デー）を引き続き実施します。

イ すべての職員は、事務の簡素合理化を図り、業務改善に努めます。

所属長をはじめ管理職員は、効率的に仕事の指示を行い、特定の担当または個人に時間外勤務が集中することのないよう、担当業務の割り振りに配慮し、職員相互の応援や担当業務の変更を行います。

ウ すべての職員に対し、妊娠中や小学校就学前の子どもがいる職員に対し、深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知します。

エ 職場ごとの時間外勤務状況とともに、時間外勤務の多い職場においては、所属長にヒアリングを行い、原因を把握します。

(5) 休暇取得の促進

所属長をはじめとする管理職員は、業務予定を早めに周知することや業務分担のバランスを図るなど、年休を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めるとともに、年休の取得予定を職場内で共有し計画的に取得できるよう努めます。

(6) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、職員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整備を行います。

ア 所属長をはじめとする管理職員は、不妊治療を受けていることを把握した場合は、対象職員が年次休暇を取得しやすくなるよう配慮します。

(7) 固定的な性別役割分担意識の是正のための取組み

ア すべての職員は、ハラスメントの防止に努めます。

イ 職員の意識啓発やハラスメントへの認識を深めるため、引き続き職員研修を実施します。

ウ 性差によることなく、新規採用や昇任・昇格を行います。

2 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 乳幼児連れの人が安心して施設を利用できるよう、授乳室やおむつ替えの可能な場所を設置します。

イ すべての職員は、子ども連れの人に対し、気兼ねなく来庁できるよう、親切的な対応を推進します。

(2) 子どもと子育てに関する地域貢献活動

すべての職員は、地域の子育て活動に意欲を持ち、機会を捉えて積極的に参加します。

すべての職員は、日頃から交通ルールを守り、交通違反や事故防止に努めます。

所属長をはじめ管理職員は、所属職員に対し、交通安全の徹底のよびかけを行います。

3 女性の活躍推進に係る事項

(1) 女性職員の活躍に向けた数値目標と取組み

女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

① 令和7年度までに年次休暇の平均取得日数を12日に引き上げます。

年次休暇取得率と平均取得日数

年	取得率	平均取得日数
平成28年	42.2%	8.4日
令和2年	53.4%	10.9日

前計画で、年次休暇の平均取得日数の目標値を12日としていましたが未達成となっています。

しかし、計画当初の平成28年と比較すると令和2年の平均取得日数は10.9日と2.5日増加しており、年休を取得しやすい職場環境は進んでいると考えられますので、目標値が達成できるよう引き続き取り組んでいきます。

- ② 令和7年度までに管理・監督職にある職員に占める女性割合を引き上げます。

役職別の女性割合

役職		H28.4.1 現在			R2.4.1 現在			H28 年度比
		合計 人数	女性		合計 人数	女性		
			人数	割合		人数	割合	
管理職	部長級	7	0	0.0%	7	1	14.3%	100.0%
	課長級	25	5	20.0%	21	3	14.3%	-40.0%
	主幹級	35	7	20.0%	39	10	25.6%	42.9%
	計	67	12	17.9%	67	14	20.9%	16.7%
監督職	副主幹級	48	19	39.6%	43	20	46.5%	5.3%
管理・監督職計		115	31	27.0%	110	34	30.9%	9.7%
	主査級	54	18	33.3%	65	22	33.8%	22.2%
	主事級	68	33	48.5%	65	27	41.5%	-18.2%
	技能労務職	21	3	14.3%	19	2	10.5%	-33.3%
職員全体		258	85	32.9%	259	85	32.8%	0.0%

前計画で、管理・監督職にある職員に占める女性割合の目標値を30%としていました。管理・監督職の総数は減少傾向にありましたが、女性の登用を進めた結果、目標を達成できました。

今計画においては、国の第5次男女共同参画基本計画の成果目標に基づき、下記のとおり目標を引き上げて設定することとし、管理・監督職への更なる女性の登用を推進します。

役職別の女性割合

役職	令和7年度 目標値	令和2年度 実績
部長級	14%	14.3%
課長級	22%	14.3%
主幹級	33%	25.6%
副主幹級	40%	46.5%

- ③ 令和7年度までに配偶者が出産する場合の休暇と育児参加のための休暇の合計5日以上の取得率を60%とします。
- ④ また、男性の育児休業取得率を30%とします。

妻の出産休暇・育児参加休暇の取得状況

年度	妻の出産休暇 (2日)		育児参加休暇 (5日)		合計で5日 以上取得し た割合
	取得率	平均 取得日数	取得率	平均 取得日数	
平成28年度	75.0%	1.88日	50.0%	3日	60%
令和2年度 (2月末日時点)	100.0%	2日	66.7%	4日	50%

前計画で、配偶者が出産する場合の休暇又は育児参加のための休暇の取得率の目標値を100%としていました。配偶者が出産予定である男性職員を把握した時点で、当該職員へ休暇制度等の周知と利用促進を行った結果、妻の出産休暇取得率は100%となる見込みです。

しかし、育児参加のための休暇については取得率が伸びていない状況にあるので、休暇に関する啓発を職員全体に広げて行うことで、職場の理解と休暇制度の利用促進を図ります。

また、男性の育児休業取得率は、平成28年度から令和2年度までの5年間の平均で、17.6%となっています。今計画においては、国の第5次男女共同参画基本計画の成果目標に基づき、男性の育児休業取得率においても目標値を30%に設定して取り組みます。

育児休業の取得状況

取得期間	H28年度		H29年度		H30年度		R1年度		R2年度		H28~R2 男性の平 均取得率
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
対象人数	5	5	9	1	6	6	6	6	6	3	18.8%
取得人数	1	5	2	1	2	6	1	6	0	3	
取得率	20%	100%	22%	100%	33%	100%	17%	100%	0%	100%	