新上五島町特定事業主行動計画

（次世代育成支援・女性職員の活躍の推進に関する行動計画）

令　和　3　年　4　月　1　日

新　上　五　島　町　長

新上五島町議会議長

新上五島町消防本部消防長

新上五島町選挙管理委員会

新上五島町代表監査委員

新上五島町農業委員会

新上五島町教育委員会

新上五島町水道事業管理者

Ⅰ　計画策定の背景と目的

国においては、次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するため、平成１５年７月に「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代推進法」という。）を制定し、国や地方公共団体、民間事業主に事業主行動計画の策定を義務付けました。本町においても、平成１７年４月に「新上五島町次世代育成支援プログラム」を策定し、次世代育成支援対策に取り組んできました。

その後、次世代推進法の改正に伴い、有効期限が令和６年度まで延長されたことを受け、それまでの取組をさらに充実させ、職場の仕事と子育ての両立を目指すべく改定作業を進めてきました。

一方、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年法律第６４号。以下「女性活躍推進法」という。）が制定され、女性の職業生活における活躍を推進するための事業主行動計画の策定が新たに義務付けられました。

両法律に基づく特定事業主行動計画の策定に当たり、その趣旨や取組内容において、相互に密接な関係があることから、今回、両計画を一本化し、子育て中を含む女性職員の活躍と、職員の仕事と家庭生活の両立支援を総合的に推進するための、新たな特定事業主行動計画を策定することとしました。

この行動計画を通じて、男女に関係なく、全ての職員が仕事と家庭生活の両立を図りながら、それぞれの能力を最大限に発揮できる働きやすい職場環境の整備を推進していきます。

Ⅱ　計画期間

次世代推進法の有効期限が令和７年３月３１日とされており、一方で女性活躍推進法の有効期限が令和８年３月３１日までとされています。次世代育成計画と女性活躍計画を一本化するに当たり、女性活躍推進法の有効期限に合わせ、行動計画の期間は令和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。

Ⅲ　目的・体制整備

行動計画は、職員が仕事と子育ての両立、ワーク・ライフ・バランスが実現できる職場環境及び全ての職員が性別に関わらずその能力を最大限に発揮できる職場環境の整備を図ることを目的としています。

また、各種施策の実施においては、必要に応じて職員等の意見を取り入れながら柔軟な施策の展開を図り、計画の実効性を高めることとします。

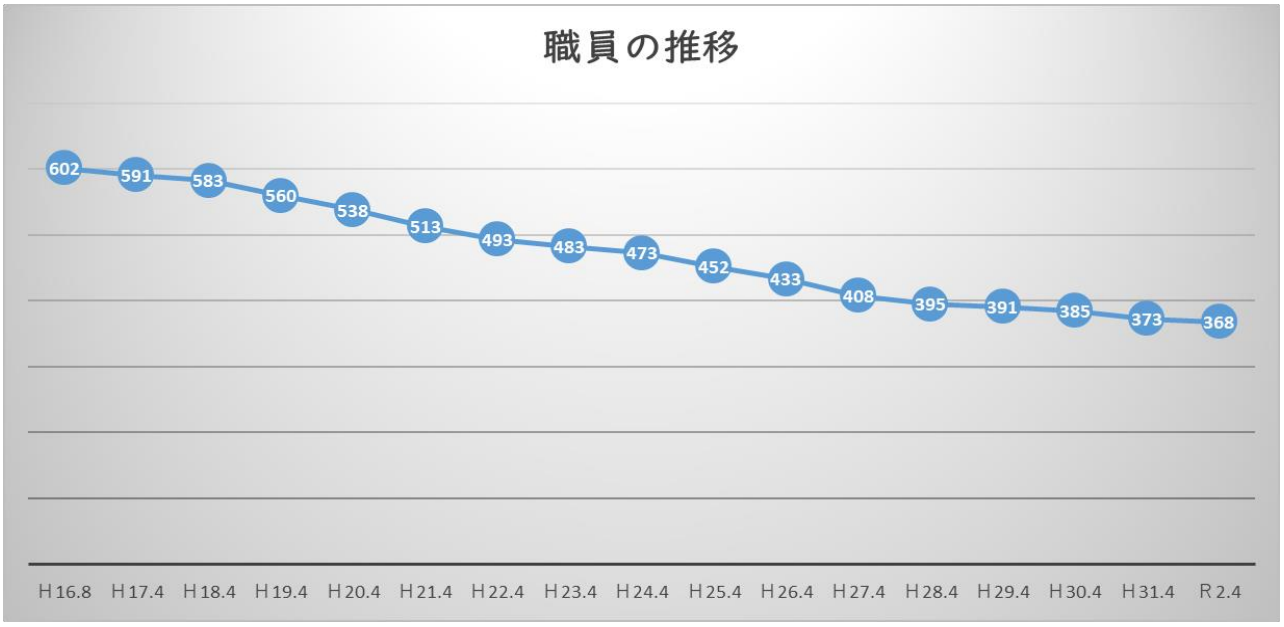
Ⅳ　現状と課題

１　現状

（１）職員数の推移

合併直後の本町の職員数は他団体に比べ多く、人件費の割合も多大となっており、健全な行財政運営を行っていくためにも、職員数の適正化が喫緊の課題でしたので、平成１７年度に定員適正化計画を作成し職員数を削減してきました。

職員数の推移は、以下のとおりです。



（２）職員の採用における女性の割合

平成３０年度から令和２年度までの３か年において、新たに採用した職員数のうち、女性職員の割合は、約４８．６％となっています。

（３）離職における女性の割合

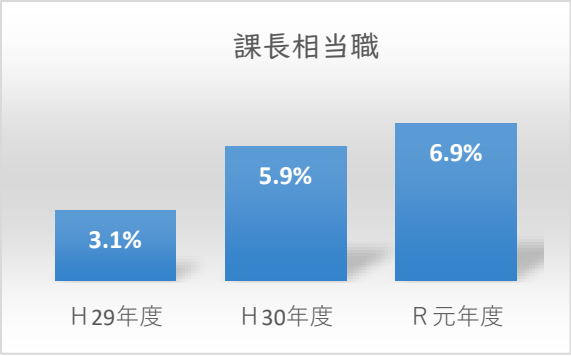
平成２９年度から令和元年度までの３年間に退職した職員のうち、定年前退職者の２２人に占める女性職員の割合は、４０．９％となっています。

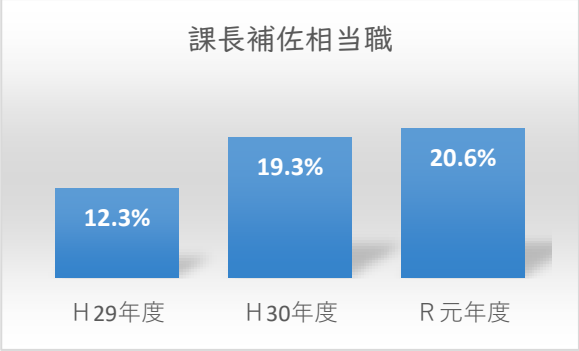
（４）時間外勤務の状況

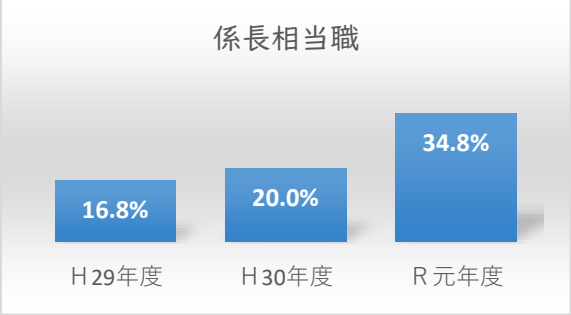
平成２９年度から令和元年度までの各年度ごとにおける時間外勤務の状況を職員１人当たりの月ごとの時間平均で比較すると、平成２９年度は約４時間、平成３０年度は約３時間、令和元年度は約４時間となっています。

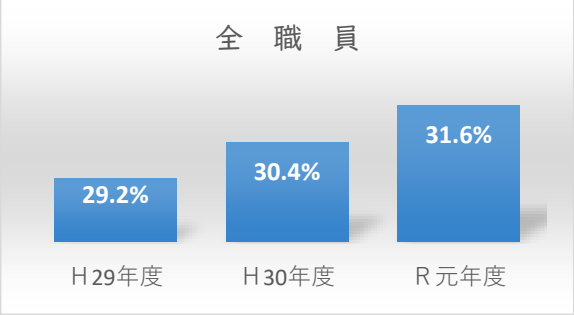
（５）各役職段階及び全職員に占める女性職員の割合

女性職員の管理職等の登用について積極的に推進し、行政施策における女性の参画拡大に努めています。







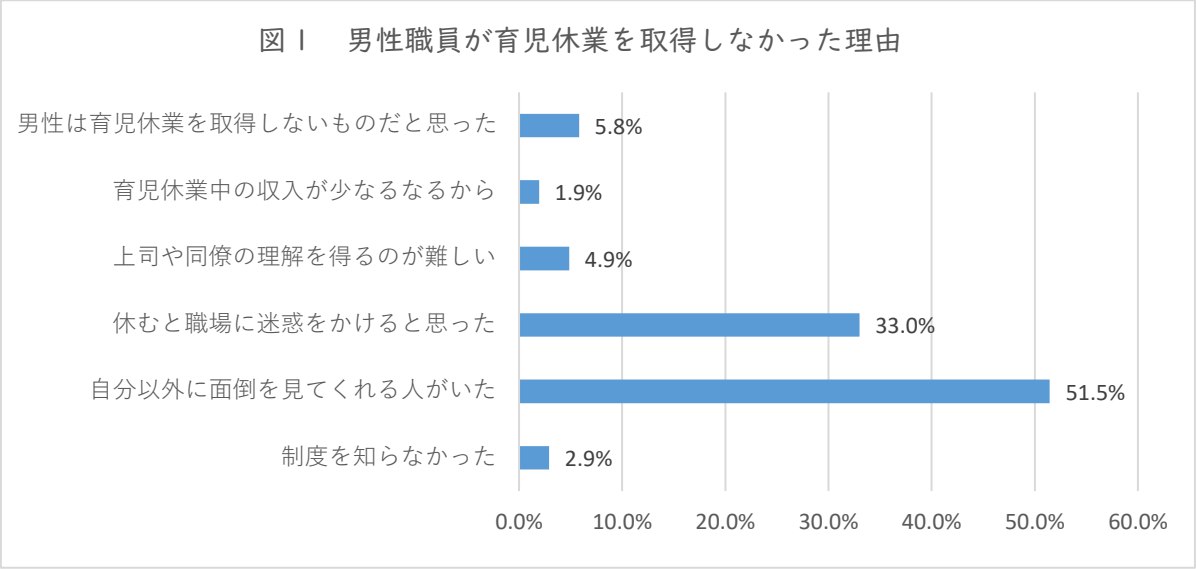


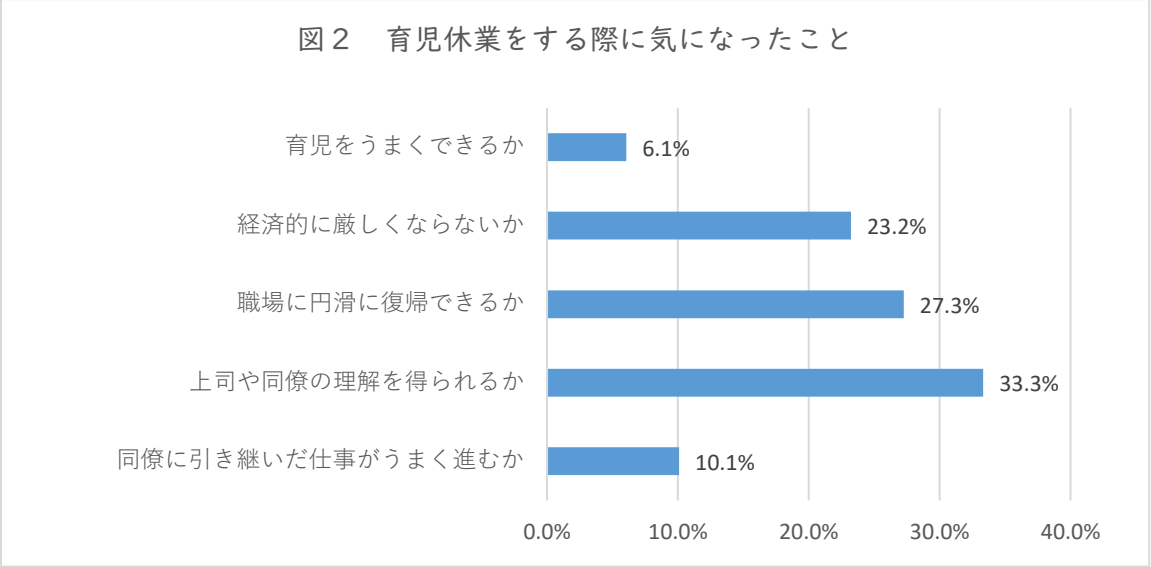
（６）男女別の育児休業取得率

平成２９年から令和元年までの３か年における男女別の育児休業取得率は、女性が１００％、男性が０％となっています。

職員アンケートでは、男性職員が育児休業を取得しなかった理由として、「自分以外に面倒を見てくれる人がいた」が51.5%、「休むと職場に迷惑をかけると思った」が33%となっています。（図１）

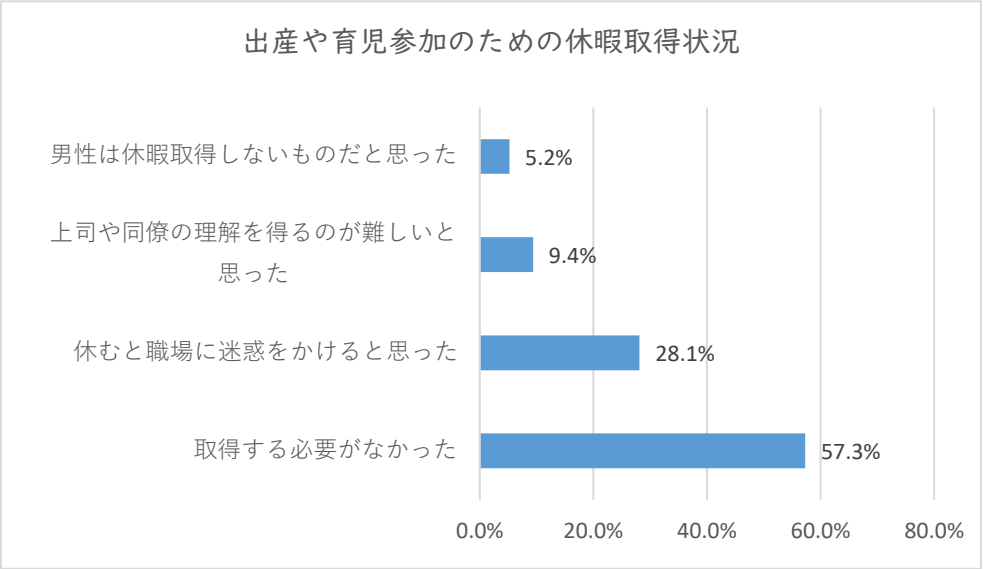
また、育児休業を取得する際気になったこと（全職員対象）として、「上司や同僚の理解を得られるか」が33.3%、「職場に円滑に復帰できるか」が27.3%の回答でした。（図２）





（７）出産や育児参加のための休暇取得状況（男性職員）

職員アンケートにおける出産や育児参加の休暇を取得しなかった理由では、「取得する必要がなかった」「休むと職場に迷惑をかけると思った」が多い状況でした。



（８）年次有給休暇の取得率

年次休暇の取得率は平成２９年度が２５．９％(平均取得日数１０日）、平成３０年度が２６．９％（平均取得日数１０日）、令和元年度が２５．２％（平均取得日数９日）となっています。

２　課題

次世代推進法や女性活躍推進法が定める目的を達成するための職場環境を整えていく上で、年次有給休暇の取得と時間外勤務の状況があげられます。

今後、次世代育成支援対策を円滑かつ計画的に推進し、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するためには、本計画の中で具体的な数値目標を設定し、全ての職員が数値目標を意識しながら着実に推進している必要があります。

Ｖ　具体的な取組

職員の子育て支援、女性職員の活躍推進、時間外勤務縮減及び仕事と家庭の両立に向けた取組みを行います。

１、職員の子育て支援について

働きながら子育てを実現することができる環境を整え、誰もが育児に関する制度を利用しやすい体制づくりを図ります。

（１）男性職員の育児参加の促進

管理職は、男性職員が育児休業等を取得しやすくするための職場全体の雰囲気づくりに努めます。

また、男性職員が積極的に子育てを行うことの必要性について理解を深め、職場全体で子育てに協力します。

男性の育児休業取得率		
令和元年度（実績）		令和７年度（目標）
0%	➡	10%

配偶者出産補助休暇取得率		
令和元年度（実績）		令和７年度（目標）
0%	➡	50%

（２）育児短時間勤務制度及び部分休業の制度周知

子育てを行う職員が、子の養育のために、職務を完全に離れることなく短時間勤務を行ったり、公務の運営に支障がない範囲で勤務時間の一部を免除されることで、長期にわたり仕事と家庭の両立を可能とする制度の趣旨が生かされるよう取得促進に向けた周知を行います。

（３）子育てに関する制度の周知

育児休業、産前・産後休暇、子の看護休暇等育児に関する諸制度とそれに伴う共済組合等からの給付等の経済的支援措置制度について掲載した手引きを随時更新し、内容・手続等の周知を行います。

（４）地域の子育て支援の取組への

職員は、地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取組に参加することが期待されています。管理職においては、子供を安全な環境で安心して育て

ることができるよう、職員に対し地域活動への積極的な参加を勧めます。

２、女性職員の活躍推進について

女性職員の活躍の場を広げていくためには、組織全体で職場内や職場外での研修をはじめとした能力の向上を図るための取組に加え、様々な部署や業務への配置とあわせ、人事評価の結果を活用するなど、意欲の向上を図るための取組が重要となってきます。

（１）女性職員の積極的な登用

管理職の登用については、性別を問わず、意欲や能力を有する人材を積極的に登用することが基本ですが、女性活躍の一側面を測るものであることから、女性職員の積極的な登用を行います。

女性管理職の割合		
令和元年度（実績）		令和７年度（目標）
17.9%	➡	20%

３、時間外勤務縮減対策について

長時間勤務の縮減については、従来からの取組課題であり、超過勤務の必要性の事前確認を徹底していきます。

（１）定時退庁日の徹底

職員の時間外勤務が常態化している職場の改善に向け、毎週水曜日を「ノー残業デー」としておりますので、定時退庁を促し時間外勤務削減に努めます。

（２）業務改善、業務の簡素化の推進

業務改善の取組を一層進めるとともに、所属長を中心として業務の簡素化を日々意識しながら不断の努力として推進します。

また、特定の職員に業務が集中することのないように、適切な対応を行っていきます。

４、仕事と家庭の両立に向けた取組について

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の変革を図るとともに、職員が仕事も家庭も大切にしながら働ける環境づくりを行います。

（１）年次休暇の取得の促進

育児の日（毎月19日）の前後を含めた年次休暇の取得や、土・日曜日の前後の金曜日又は月曜日の年次休暇取得を啓発し、職員が１日単位の年次休暇を５日以上取得できるよう促進を図ります。

年次休暇取得日数		
令和元年度（実績）		令和７年度（目標）
9.7日	➡	14日以上

年次休暇５日以上取得率		
令和元年度（実績）		令和７年度（目標）
73.7%	➡	100%

（２）振替・代休の計画的取得

週休日や休日に勤務することが必要な場合には、その前後に振替や代休を速やかに取得するよう、所属長と十分連携する中で計画的な取得に努めます。

（３）ハラスメント防止に係る取組

男女ともに働きやすい職場づくりを行うため、ハラスメント等により個人の尊厳を不当に傷つける行為を防止するための取組を推進するとともに、相談や苦情に対する対応を行っていきます。