

第 6 期

時津町特定事業主行動計画

令和8年3月

はじめに

次代を担う子どもたちを健やかに生み育てる環境の形成に社会全体で取り組んでいくことを目的として、平成１５年に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、また、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする全ての女性がその個性と能力を十分に発揮して活躍できる社会づくりを目的として、平成２７年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されました。本町においては、行動計画の見直しを行いながら、職員が仕事と家庭を両立させ、職場においてその能力を十分発揮出来る環境を整える取組を進めてきました。

今後も、多様化する社会の変化に対応した、労働環境の変化を踏まえた行動計画の策定が必要となります。そして、職員の一人ひとりがやりがい・成長実感を得ることができ、組織として多様な働き方を受け入れることができる職場環境を整備することは、とても重要です。

このことを踏まえ、これまでの計画の目標達成状況や取組内容を確認したうえで、「全職員が育児、介護その他の家庭生活において家族の一員としての役割を果たしつつ、いきいきと活躍できる職場の実現を目指し、仕事と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となること」を、役場という一つのチームで、お互いに助け合い、支えあいながらその実現に向けて取り組んでいきます。

第6期時津町特定事業主行動計画

令和8年3月31日

時津町長

時津町議会議長

時津町選挙管理委員会委員長

時津町代表監査委員

時津町教育委員会

時津町農業委員会

時津町水道事業管理者

第6期時津町特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第150号。以下「次世代法」という。）第19条及び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。）第19条に基づき、時津町長、時津町議会議長、時津町選挙管理委員会委員長、時津町代表監査委員、時津町教育委員会、時津町農業委員会、時津町水道事業管理者が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とする。

2. 体制の整備等

本町では、組織全体で継続的に職員の仕事と子育ての両立及び女性職員の活躍を推進するため、総務課を担当部署として推進を図り、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うこととしている。

3. 状況の把握、分析及び目標

次世代法第19条、女性活躍推進法第19条第3項及び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の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）第2条に基づき、町長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局、水道事業管理者において、それぞれの職員の仕事と子育ての両立及び女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。

＜職員の仕事と子育ての両立、女性職員の職業生活における活躍に関する状況、分析＞

【１】採用した職員に占める女性職員の割合（全部局）

（単位：人、％）

	R3	R4	R5	R6	R7	5か年の平均
男 性	4	3	6	2	9	4.8
女 性	6	2	5	3	4	4.0
女性の割合	60.0	40.0	45.5	60.0	30.8	45.5

【２】職員に占める女性職員の割合（全部局）

（単位：人、％）

	R3	R4	R5	R6	R7	5か年の平均
男 性	117	114	115	113	118	115.4
女 性	61	60	64	66	69	64.0
女性の割合	34.3	34.5	35.8	36.9	36.9	35.7

【３】平均した継続勤務年数の男女の差異（全部局）

（平均勤続年数：年）

	R3	R4	R5	R6	R7	5か年の平均
男 性（A）	17.31	17.27	16.86	17.54	16.54	17.10
女 性（B）	10.89	11.45	11.47	11.70	11.94	11.49
男女の差 （B－A）	-6.42	-5.82	-5.39	-5.84	-4.60	-5.61

【４】職員一人当たりの時間外勤務時間（全部局）

（単位：時間）

	R2	R3	R4	R5	R6	5か年の平均
年平均	176.4	233.2	207.0	196.6	153.9	193.4
月平均	14.7	19.4	17.3	16.4	12.9	16.1

※災害警戒、選挙事務を含む。

【５】管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（全部局）

（単位：人、％）

	R3	R4	R5	R6	R7	5か年の平均
女性管理職数	5	4	5	6	6	5.2
全管理職数	27	27	27	27	27	27.0
女性の割合	18.5	14.81	18.5	22.2	22.2	19.3

【6】各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（全部局）

（単位：人、％）

係長級	R3	R4	R5	R6	R7	5か年の平均
男 性	21	17	17	21	11	17.4
女 性	14	14	16	13	12	13.8
女性の割合	40.0	45.2	48.5	38.2	36.4	44.2

課長補佐級	R3	R4	R5	R6	R7	5か年の平均
男 性	36	18	22	22	23	24.2
女 性	8	5	4	7	8	6.4
女性の割合	18.2	21.7	15.4	24.1	25.8	20.9

課長級	R3	R4	R5	R6	R7	5か年の平均
男 性	16	17	16	15	17	16.2
女 性	5	4	5	6	5	5.0
女性の割合	23.8	19.0	23.8	28.6	22.7	23.6

部長級	R3	R4	R5	R6	R7	5か年の平均
男 性	6	6	6	6	4	5.6
女 性	0	0	0	0	1	0.2
女性の割合	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	3.4

【7】男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（全部局）

（単位：％、月）

	R2	R3	R4	R5	R6	5か年の平均
取得率(女性)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
取得率(男性)	0.0	0.0	0.0	37.5	0.0	7.5
平均期間(女性)	10.4	10.3	11.5	11.8	16.3	12.1
平均期間(男性)	0.0	0.0	0.0	0.7	0.0	0.1

【8】男性職員の配偶者出産休暇の休暇取得率及び平均取得日数（全部局）

（単位：％、日）

	R2	R3	R4	R5	R6	5か年の平均
取得率(男性)	71.4	100.0	83.3	100.0	50.0	80.9
平均日数(男性)	1.4	2.2	1.6	2.2	2.0	1.88

【9】 職員一人当たりの年次休暇の年平均取得日数

(単位：日)

年	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	5か年の平均
取得日数	9.9	10.4	11.7	12.4	13.1	11.5

当該課題分析の結果、職員の仕事と子育ての両立及び女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、町長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局、水道事業管理者において、それぞれの職員の仕事と子育ての両立及び女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行い、重要課題について掲げている。

<職員の仕事と子育ての両立及び女性職員の活躍を推進する目標>

【1】 時間外勤務の縮減

時間外勤務の状況は、選挙の実施、災害の発生によるところがあるが、令和2年度から令和6年度において、コロナ禍対策の影響が特にあった令和3年度の時間外勤務の時間数を除けば、減少傾向にある。

時間外勤務を命ずる時間数の上限を、今後も原則として、1月に45時間、1年に360時間とし、職員の健康保持の観点から、引き続き時間外勤務縮減の徹底を図る。

【2】 年次休暇取得の推進

年次休暇の取得については、職員の心身の健康を維持するため、また仕事の効率アップにつながるものとして職員へ周知し、積極的に呼びかけを行い、年次有給休暇の取得促進を進めている。取得日数は、令和2年度から少しずつ増加傾向にあるが、さらなる取得推進に向け、月1日以上を目標に、年15日以上にする。

【3】 男性職員の配偶者出産休暇及び育児休業取得の促進

令和2年度から令和6年度における男性職員の配偶者出産休暇の平均取得率は、おおむね8割と増加傾向となっており、引き続き、休暇取得率を100%に、平均日数を2日以上にする。

また、引き続き育児休業制度の周知や取得しやすい職場環境の醸成をさらに進め、2週間以上の育児休業取得率を85%以上にする。

【4】 女性職員の活躍促進

令和3年度からの5か年において、毎年のように女性職員の割合が増えているところであり、女性職員に対し多様な職務への従事を通して豊富な経験を積ませる中で、職務に対する意欲と能力の向上とともに積極的な採用・登用・職域拡大に努める。

4. 目標を達成するための取組及び実施時期

3. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、町長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局、水道事業管理者において、それぞれの職員の仕事と子育ての両立及び女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、今後も重要となる課題について掲げている。

【1】時間外勤務の縮減

- ① 所属長は、時間外勤務命令を行う場合は、必要最小限のものとし、かつ、職員間の業務に偏りがないよう平準化を図るとともに、不要不急な時間外勤務を命じないなど、職員の健康の確保に最大限の配慮を行う。
- ② 業務のDX化及びシステム化を実施し、効率的な事務遂行に努める。
- ③ 時間外勤務命令は、原則、1月45時間、1年360時間以内に努める。
- ④ 時間外勤務は、原則、午後10時を超えることがないようにする。
- ⑤ 土日に時間外勤務命令を行う場合は、原則、振替日を指定する。
- ⑥ 時間外勤務の上限を超えるような場合については、要因分析及び検証を行う。
- ⑦ ストレスチェックの実施や産業医との面談など、時間外勤務の多い職員に対する健康面の配慮を充実させる。

【2】年次休暇取得の促進

年次休暇の付与の際（毎年1月）に、職員の心身の健康の維持を目的とした計画的な年次休暇取得促進の通知を配布する。また、夏季においては、夏季休暇取得の通知に併せて、年次休暇取得促進の通知を配布する。

【3】男性職員の配偶者出産休暇及び育児休業取得の促進

男性職員がいつでも、子どもの出生に関し休暇等の計画ができるよう、随時、周知している「仕事と家庭の両立支援ハンドブック」を積極的に活用することにより、子どもの出生時における男性職員の特別休暇及び育児休業取得促進を行う。また、所属長は、職員が事前に休暇等について相談できる面談等を適宜設けるなど、休暇等を取得しやすい職場環境の醸成を図る。

【4】女性職員の活躍促進

男女が共に能力を発揮できる職場づくりを推進するため、男女の区別なく平等に能力開発を行い、積極的に女性の管理職への登用等も図るなど、男女ともに仕事と育児・介護を両立できる職場環境の整備・支援を行う。

また、健康上の課題は男女問わず全ての人が抱える可能性のあるものであるが、男性に比べ女性の方が性ホルモンの変化による影響が生じやすいという特性から、そのような健康上の特性にも配慮できるよう、職場での理解を深めるなどの取組を推進する。

【5】ハラスメント防止に係る取組

男女ともに自らの希望に応じ職業生活と家庭生活を両立し、その個性と能力を発揮して活躍できるよう、働き方改革を更に進めつつ、育児休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備を図るとともに、地域生活への参画や余暇の充実を通じて豊かな生活を過ごすことができるよう、働きやすい職場を実現する。

また、性別にかかわらず、職員がその能力を十分に発揮して活躍できる就業環境を整備することが重要であるから、ハラスメントのない職場づくりを推進する。

女性も男性も、育児・介護等をしながら当たり前にキャリア形成を行い、職場において活躍できることが重要であるから、一人一人の能力や個性を把握した上で、人材育成や配置等を行うなど、環境整備に取り組む。