

有田町特定事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

令和8年4月1日

有田町長
有田町議会議長
有田町選挙管理委員会
有田町代表監査委員
有田町農業委員会
有田町教育委員会

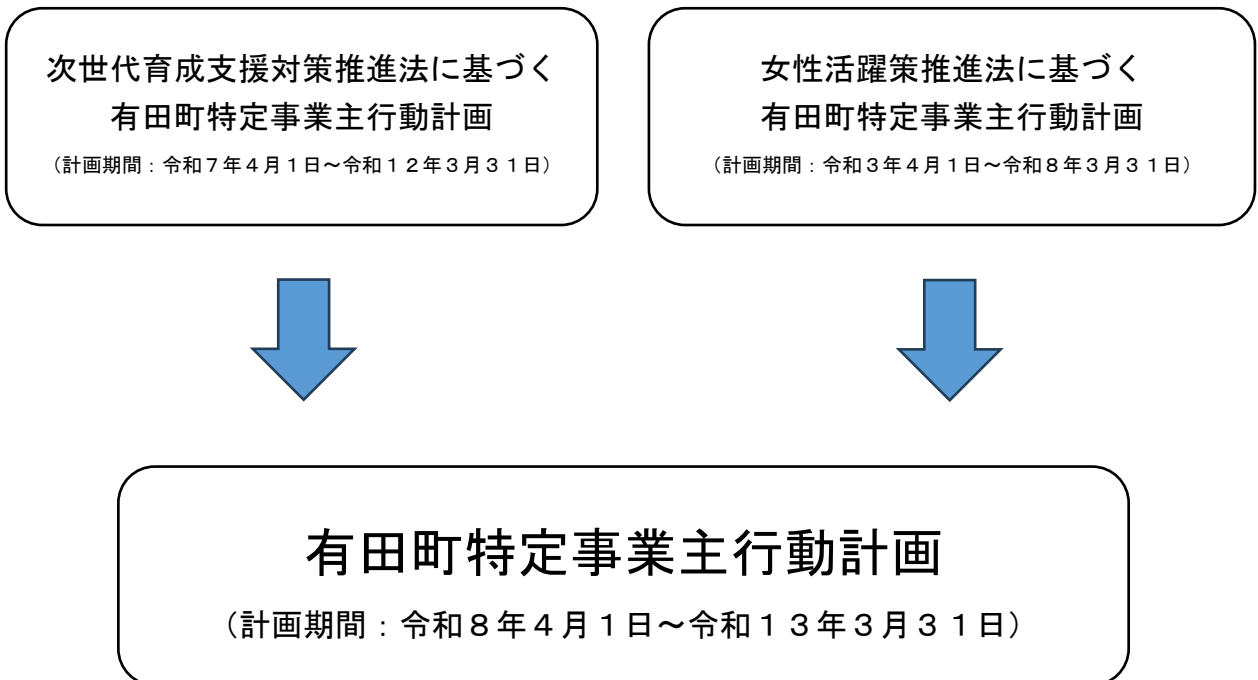
1. はじめに

少子高齢化が急速に進む日本において、行政ニーズの複雑化などを受け、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が、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」が制定され、地方公共団体は職員を雇用する特定事業主として、「次世代育成支援対策」及び「女性の活躍の推進」の策定及び公表が義務付けられました。

有田町においても、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、2つの「有田町特定事業主行動計画」を策定し、次世代育成支援対策を推進してきました。

共働き世帯の増加とともに、男女ともに育児や介護等で時間制約のある職員が増加している中で、すべての職員が十分な能力を発揮するためには働き方改革を推進する必要があります。仕事と子育ての両立支援及び仕事と生活の調和に取り組み、職員が安心して子育てと仕事を両立することができる環境の整備を行っていきます。

今回の計画では、これまで2つの「有田町特定事業主行動計画」の趣旨を継承し、新しく統合した「有田町特定事業主行動計画」を策定し、よりよい職場環境の整備に取り組んでいきます。



2. 計画期間

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年間とします。

3. 実施体制

- (1) 次世代育成支援対策や女性活躍推進に関する情報提供などを行います。
- (2) 仕事と子育ての両立や女性の活躍推進についての相談や情報提供などができる体制を整え、担当を配置します。
- (3) 啓発資料の作成・配布などにより、行動計画の内容の周知を図ります。
- (4) 職員が過度な事務負担にならないよう全体のバランスを考慮しながら適正な配置に努めます。
- (5) 各部署において、行動計画の実施状況の点検を定期的に行い、行動計画の内容を変更すべき事項があった場合には計画を見直します。

4. 状況・課題分析

行動計画の策定にあたり、有田町における状況等を把握し、次のように課題を整理しました。

(1) 管理職に占める女性職員の割合

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男性	20人(83.3%)	20人(83.3%)	18人(78.3%)
女性	4人(16.7%)	4人(16.7%)	5人(21.7%)
合計	24人(100%)	24人(100%)	23人(100%)

過去3年間の管理的地位にある職員に占める女性の割合は、令和6年度以外は20%未満で低い水準となっていますが、引き続き研修などを通じた人材育成に取り組みながら、女性登用を進める必要があります。

(2) 男女別の育児休業取得者数

	女性		男性	
	対象者	取得者	対象者	取得者
令和4年度	2人	2人	5人	1人
令和5年度	5人	5人	5人	4人
令和6年度	6人	6人	1人	1人

育児休業については、全ての女性職員が取得しています。男性職員の取得者は増えていますが、今後も対象となる男性職員へ育児休業の周知を図るとともに育児休業を取得しやすい取り組みを進める必要があります。

(3) 男性職員の配偶者出産補助休暇等の取得率及び平均取得日数

①配偶者出産補助休暇

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
対象者数	5人	5人	1人
取得者数	4人	3人	1人
取得率	80%	60%	100%
平均取得日数	1日3時間	0日4時間	1日0時間

②育児参加のための休暇

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
対象者数	5人	5人	1人
取得者数	2人	0人	0人
取得率	40%	0%	0%
平均取得日数	0日6時間	-	-

男性職員の配偶者出産補助休暇（2日間）及び育児参加のための休暇について、取得率と平均取得日数は決して高い水準とは言えない状況となっています。今後は対象となる男性職員へ休暇等の制度の周知を図るとともに、休暇を取得しやすい取り組みを進める必要があります。

(4) 職員（管理職除く。）一人当たりの年間平均超過勤務時間数

令和4年度 117.4時間（月9.8時間）

令和5年度 63.0時間（月5.3時間）

令和6年度 67.0時間（月5.6時間）

過去3年間の年間平均超過勤務時間数は減少傾向にありますが、引き続き職員の健康・福祉へ悪影響を及ぼさないよう業務分担の見直しなど組織的な対応に努める必要があります。

(5) 職員一人当たりの年間平均年次休暇取得日数

令和4年度	令和5年度	令和6年度
10.37日	11.73日	12.93日

過去3年間における年次休暇の年間平均取得日数は、増加傾向となっています。引き続き時間外勤務の縮減と並行し、年次休暇を取得しやすい職場環境づくりや職員一人一人が効率的な業務遂行を意識する必要があります。

5. 達成項目及び目標

次に掲げる目標を計画期間の終期までに達成できるよう取り組みを実施します。

- (1) 管理的地位にある職員に占める女性の割合を30%以上とします。
- (2) 男性職員の2週間以上の育児休業を取得するの割合を85%以上とします。
- (3) 女性職員の育児休業の取得率の目標は、これまで同様の100%を目標とするとともに、子育て中の職員が安心して仕事ができる環境づくりに努めます。
- (4) 男性職員の配偶者出産補助休暇(2日)、育児参加のための休暇(5日)を合わせた7日の休暇を完全取得する割合を50%以上とします。
- (5) 職員一人当たりの年間平均年次休暇取得日数を14日以上とします。

6. 具体的な取組み

(1) 女性職員の人材育成

女性職員の多様な働き方に関する情報提供、女性職員向けのセミナーやキャリアデザイン研修への積極的な参加の推進、外部研修機関への派遣等を行うことで各役職段階における人材育成に努めます。

(2) 女性職員の管理職への登用

各役職段階において、女性職員の配置先を限定することなく多様な職務機会を付与することで女性職員の活躍の場を広げ、その能力を十分に発揮できるような人事配置に努めます。

(3) 仕事と家庭の両立

①制度の周知

仕事と家庭の両立を支援する制度について電子メールや電子掲示板などにより広く周知を図ります。

②妊娠中及び出産後における配慮

職員が妊娠を申し出た場合、所属長は職場内の業務分担の見直しを行い、母性健康保護に努めます。また、職員が産前産後休暇を取得する際には、所属長は職員が安心して休暇を取得できるよう、職員の育児休業の予定についても併せて把握を行い、会計年度任用職員等の任用により代替要員を確保するなど特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

③職場復帰支援

育児休業を取得した職員が職場に復帰する際には、円滑な復帰ができるよう周りの職員が業務の動向や端末操作などの説明を行います。

④男性職員の育児休業の取得の推進

男性職員の育児休業の取得率は、極めて低い水準にあります。男性職員の育児休業取得を図るため、所属長は育児支援制度の活用を促すとともに、育児休業の取得を希望する男性職員

が円滑に取得することができるよう、職場内の業務分担の見直しや環境づくりに努めます。また、男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象に制度の趣旨の徹底と意識改革に努めます。

⑤男の産休の取得の推進

出産補助休暇（2日間）と育児参加のための休暇（5日間）を合わせた連続休暇の取得の推進を図るため、所属長は父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、計画的に休暇の取得ができるよう業務分担の見直しや職場の環境づくりに努めます。

(4) 超過勤務の縮減

①定時退庁日の設定

職員各自が週に1度の定時退庁日を設定するとともに、所属長が各職員に早期退庁を勧奨します。また、定時退庁ができない職員が多い部署を人事担当部署が把握し、所属長へ指導を行います。

②事務合理化

所属長に対して定期的な職員の業務分担の見直しと業務量の平準化を図るよう指導を行うとともに、新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等を十分に検討の上、簡素合理化できるものは簡素合理化するよう努めます。

(5) 年次休暇取得の促進

年次休暇の取得促進を図るため、所属長は職員の休暇取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員へ休暇の取得を促進するとともに、休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。また、夏季休暇や週休日等に年次休暇を組み合わせた連続休暇の取得を促進します。

(6) 人事異動における配慮

人事異動を命じる場合は、子育ての状況の把握を行い、可能な限り配慮を行います。

(7) 男女間の役割分担の是正

男女協働参画などの取り組みについて、情報収集し提供を行うとともに、セクシュアルハラスメント防止などの研修を行います。

(8) 子どもとふれあう機会の充実

①子ども・子育てに関する地域貢献活動

子ども・子育てに関する活動などの地域貢献活動に職員の積極的な参加を支援します。

②安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動への職員の参加を支援します。

③子どもとふれあう機会の充実

レクリエーション活動については、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮します。また、地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、疾病・障害をもつ子どもの支援等、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。

(9) 職員の健康管理

職員は男女のライフステージごとの健康課題について啓発等を通じて理解を深め、職場におけるヘルステラシーの向上に努めます。また、健康上の課題について、年齢・性別を問わず、職員一人ひとりが自身の状況に応じた悩みを安心して相談できる体制づくりに努めます。