



印南町特定事業主行動計画

～全ての職員が働きやすい職場のために～

[計画期間：令和3年度～令和7年度]



印 南 町 長
印 南 町 議 会 議 長
印南町選挙管理委員会委員長
印 南 町 代 表 監 査 委 員
印 南 町 農 業 委 員 会 会 長
印 南 町 教 育 委 員 会

平成17年4月〔策定〕前期
平成22年4月〔改訂〕後期
平成28年4月〔改訂〕
平成29年4月〔改訂〕
令和3年4月〔改訂〕

I 特定事業主行動計画の策定にあたって

1 目的

次代を担う子ども達が健やかに生まれ、かつ、育成される社会や、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推薦し、もって、男女の人権が尊重され、急速な少子高齢化の進行その他の社会経済情勢の変化に対応できる、豊かで活力ある社会を実現するため、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）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。）が制定されました。

両法は、国及び地方公共団体を特定事業主として、次世代育成支援に対する取り組みや女性の職業生活における活躍の推進に対する取り組みに関する行動計画の策定を義務付けています。本町においては、次世代法の制定に基づく「印南町特定事業主行動計画」を平成17年度に策定して以来、職員の子育て支援等に向けた勤務環境の整備に取り組んできました。また、両法の目的の実現には、働き方の見直しや職業生活と家庭生活の両立が共に重要であることから、平成28年4月には両法の行動計画を一体として策定する改正を行いました。

令和元年6月には、女性活躍推進法に基づく「事業主行動計画策定指針」が改正され、女性の活躍に向けた公務部門における課題として、「特に、長時間勤務の是正などの働き方改革、性別にかかわらず職務機会の付与と適切な評価に基づく登用及び男性の家庭生活（家事及び育児）への参加促進」に取り組む必要が示されたところです。今回、当該改定の趣旨を踏まえ、現計画を改正するものです。

職員の職業生活と家庭生活の両立の実現には、職員一人ひとりが共通認識のもとで、長時間労働の是正などの働き方の見直しなどに対する意識の向上や、職員の効果的な取り組みに対する適切な評価の視点を持ちながら、職員が「働きやすさ」を実感し、職務に従事できる職場環境の実現を目指します。

2 計画期間

本計画の期間は、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、計画の進捗を検証しながら、期間の途中においても必要に応じ改訂を図るものとします。

3 計画の推進体制

計画を組織全体で効果的に推進するため、総務課を中心として、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について、関係機関と協議を行うこととします。

次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修、情報提供等を実施し、併せて行動計画の内容を周知徹底します。

本計画の実施状況等を把握した結果や職員のニーズ、意見を踏まえて、その後の対策や相談窓口設置の検討等を行い、必要に応じた見直しを行います。

Ⅱ 現状と課題

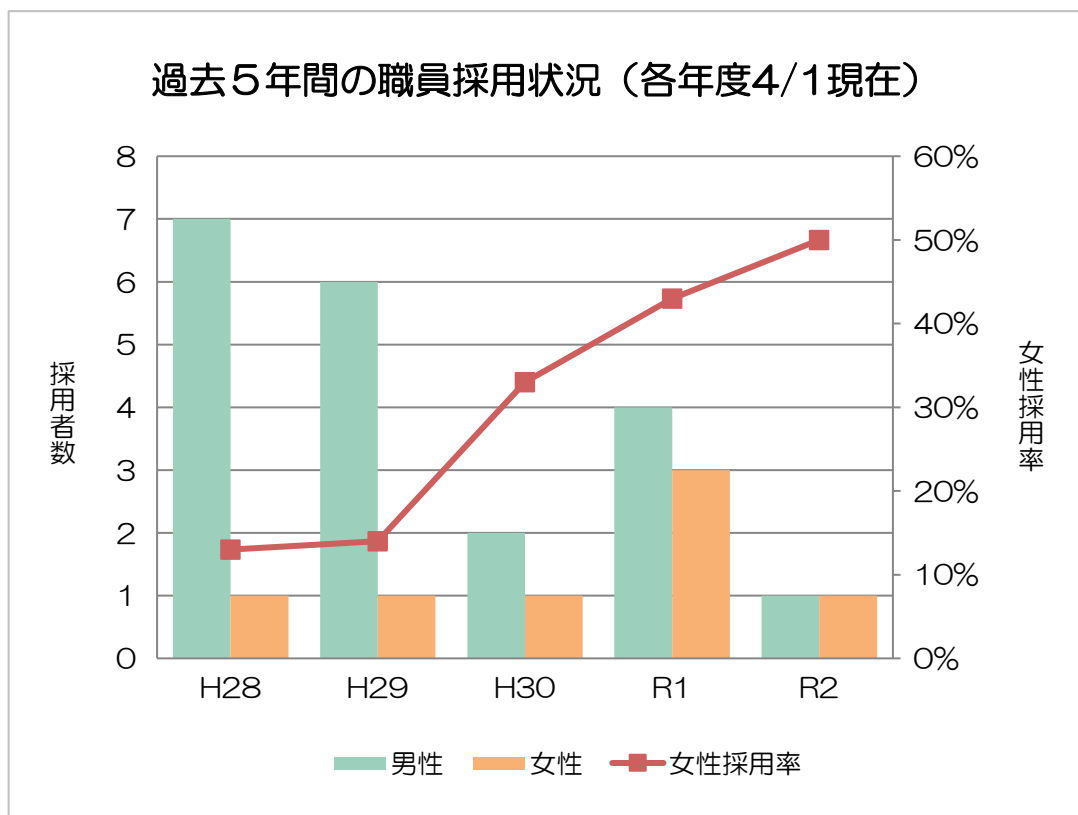
本計画を策定するにあたり、前計画において目標に掲げた項目を中心に現状を確認し、今後の取り組みにおける課題を整理します。

1 女性職員の採用割合

目標 ・職員採用者の女性比率を 35%まで引き上げる。

現状 ・年々採用率は上昇しており、令和元年度～令和 2 年度については目標である 35%を上回っている。

課題 ・女性の採用試験の受験者数が少ないため、女性が働きたくなるような職場環境をつくり、PRしていくことが必要である。



2 管理職（主幹職以上）に占める女性職員の割合

目標

- ・平成 30 年度までに女性職員の課（室・局）長への登用実績をつくり、また、管理職に占める女性職員の割合を 20%まで引き上げる。

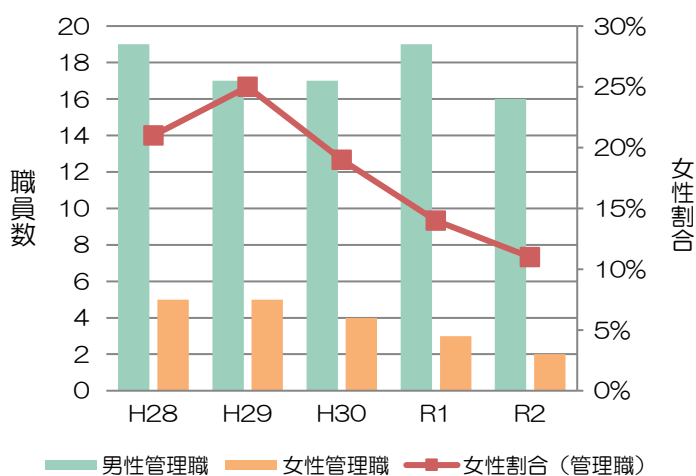
現状

- ・平成 28 年度において、課（室・局）長に女性職員を 1 名登用し目標は達成したが、退職したため、平成 30 年度以降の課（室・局）長級の女性職員は 0 人である。
- ・平成 28 年度～平成 29 年度における管理職に占める女性職員の割合については、目標の 20%を上回っているが、平成 30 年度以降は 20%を下回り、年々低下している。

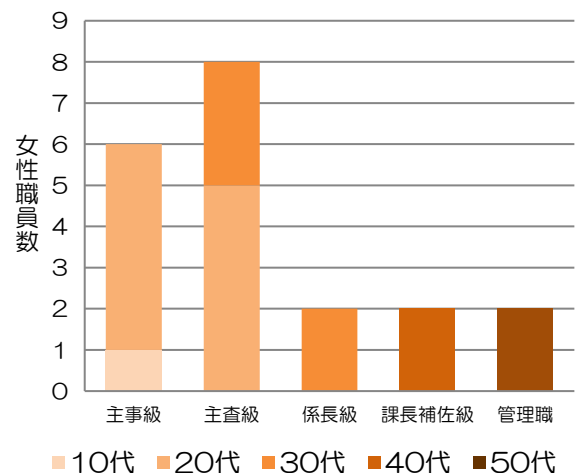
課題

- ・現在 20 代、30 代の女性職員がほとんどで、管理職相当の年齢や経験年数がある女性職員が少ない。
- ・今後、女性管理職の割合を引き上げるにあたり、係長級に占める女性割合（R2.4.1 現在 15%）を引き上げ、将来、管理職となる女性職員を養成していく必要がある。

管理職の状況（各年度4/1現在）



女性職員の状況（R2.4.1現在）



3 男性の配偶者出産休暇等の取得率

- 目 標** ・ 計画期間中の配偶者出産休暇の取得率を 80%まで引き上げる。
- 現 状** ・ 配偶者の出産日が休日に重なった職員や、年休を取った職員があり、目標には達しなかった。
- 課 題** ・ 休暇が取得しづらい環境、制度の周知不足が原因と考えられる。

表：男性職員の配偶者出産休暇取得状況

年度	H28	H29	H30	R1	R2	5年間計
配偶者出産件数	1	4	6	1	3	15
休暇取得者数	0	2	3	0	1	6
取得率	0%	50%	50%	0%	33%	40%

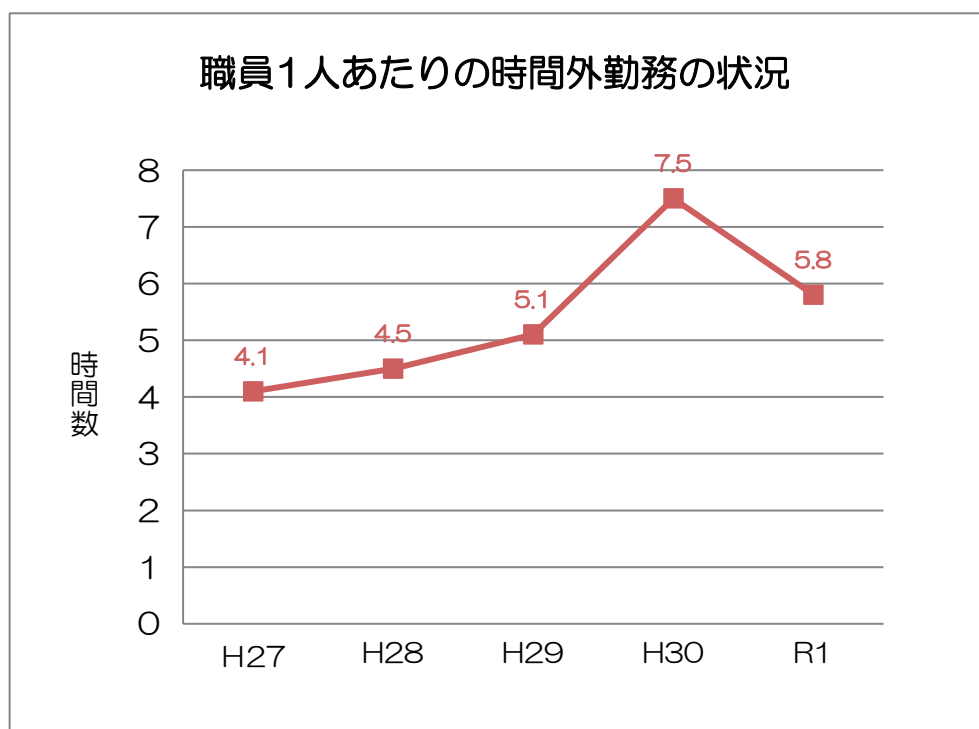
4 職員の時間外勤務の状況

現 状

- ・職員1人当たりの時間外勤務については、平成27年度から増加していたが、令和元年度において、月5.8時間となっており、長時間労働が改善されつつある。
- ・令和元年度において、時間外勤務が年間の上限である360時間を超えている職員はおらず、職場環境は比較的良好である。

課 題

- ・時間的制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、業務配分の見直しや事務の簡素・合理化により時間外勤務の縮減を図る必要がある。
- ・所属課や人によって時間外勤務に偏りが見られる。
- ・管理職の時間外勤務の把握方法についても、今後検討していく必要がある。



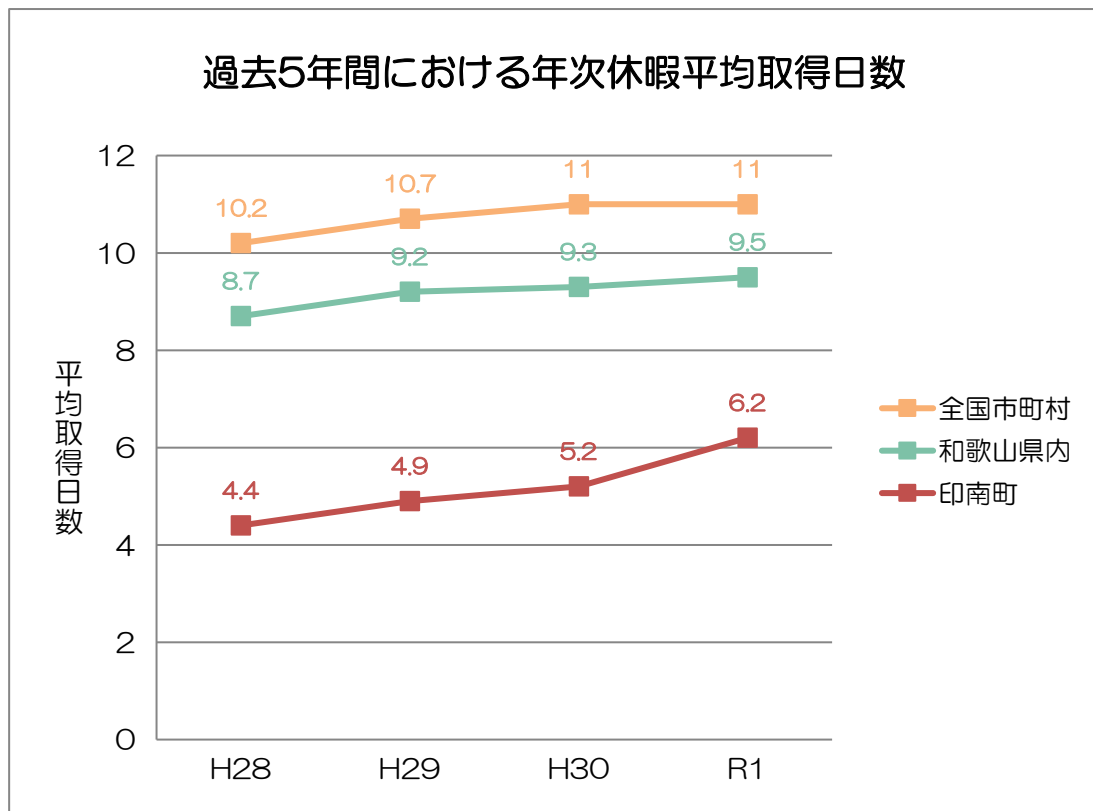
5 職員の年次休暇の取得状況

現 状

- 平成 28 年度より平均取得日数は徐々に増加しているが、全国市町村平均及び和歌山県内市町村平均と比較すると取得日数が少ない。

課 題

- 職員によって休暇取得日数に偏りがある。
- 休暇の取得が難しい課がある。
- 休暇を取ることにより業務の遂行に支障がでるため、取得できない職員が多い。



Ⅲ 具体的な取り組み内容及び目標

前計画の目標の達成状況及び今後の課題を踏まえ、以下のとおり取り組みます。

1 職員の勤務環境に関する事項

(1) 出産及び育児等に関する制度の周知

- ・育児休業、休暇、時間外勤務の制限などの子育てに関する制度を中心に、その他介護に関する制度なども含めて理解しやすいようにハンドブック等により、全職員に対して周知徹底を行い、職場の意識改革と共に休暇等取得しやすい雰囲気醸成に努めます。
- ・課長会議等で、育児休業等の制度の趣旨を再確認・徹底させることとし、職場の意識改革を行います。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

- ・妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務内容の見直しを図るとともに、希望に応じ超過勤務を原則命じないこととします。
- ・母性保護及び母性の健康管理等により制度化された特別休暇などを周知し、取得の促進を図ります。

(3) 子どもの出生時等における父親の休暇の取得の促進

- ・配偶者出産休暇及び育児参加休暇などの、子どもの出生時等における父親の特別休暇の取得促進について周知徹底を行い、また、取得しやすい職場の環境作りに努めます。

数値目標

- ・配偶者出産休暇の取得率を80%まで引き上げる。
- ・育児参加に関する休暇の取得実績をつくる。

（４）育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ・妊娠を申し出た職員に対し、出産前後の各種手続き、育児休業制度、育児休業中の手続き等について個別説明を行います。
- ・部内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度又は任期付職員制度の活用による適切な代替要員の確保を行います。
- ・育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援するため、育児休業中の職員に対して、必要な情報等についての連絡体制を整えます。

（５）超過勤務の縮減

- ・小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を行います。
- ・毎週水曜日と金曜日をノー残業デー「健康と家庭の日」とし、庁内放送により定時退庁を促す等、引き続き周知及び実施の徹底を図ります。
- ・既存業務について、時間あたりの生産性を重視し、事務の簡素・合理化を推進します。
- ・管理職は、所属職員の仕事の質や量、仕事の進め方や役割分担について適宜改善をはかり、時間的制約がない漫然とした働き方を容認することのないよう努めるものとします。

数値目標

- ・職員１人あたりの平均超過勤務時間について、各月５時間以下とする。

（６）休暇取得の体制

- ・子育てのため、職員が安心して休暇の取得ができるよう、相互応援ができる体制づくりを行い、子どもの予防接種実施日や授業参観日等における年次休暇の取得促進を行います。
- ・年次休暇、夏季休暇等を利用した連続休暇について、引き続き取得促進を行います。
- ・子どもの看護及び家族等の介護を行うための特別休暇を周知するとともに、取得しやすい体制づくりを行います。

- ・管理者は、年間業務計画を策定・周知するとともに、部下の年次休暇取得状況を把握し、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図ります。

数値目標

- ・職員1人当たりの年次休暇取得日数について、年 7.0 日以上の取得を目標とする。

(7) 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、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を図る。

2 女性活躍推進法に関する事項

(1) 女性職員の採用について

- ・職員採用試験における女性の受験者の拡大及び積極的な採用に努めます。
- ・女性の採用試験受験者の拡大のため、女性職員のニーズに即した働きやすい職場環境づくりを行い、積極的に広報するなど、魅力ある職場のPRに努めます。

数値目標

- ・職員採用者の女性比率の 35%以上を維持する。
- ・職員採用試験の受験者数における女性比率を 30%とする。

(2) 女性職員の管理職への登用

- ・引き続き管理職への女性職員の積極的な登用を行います。
- ・将来の女性管理職へのステップとして、実務の中心的な役割を担う係長級への女性職員の登用を推進します。

数値目標

- ・計画期間中に女性職員の課（室・局）長への登用実績をつくる。
- ・令和 7 年度までに係長級の女性職員の割合を 30%、管理職に占める女性の割合を 20%まで引き上げる。

3 その他の次世代育成支援対策に関する事項

- (1) 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動への職員の積極的な参加を支援します。
- (2) 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施します。
- (3) 子ども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等への職員の積極的な参加を支援します。