

能勢町特定事業主行動計画

【後期計画:令和4年度～令和7年度】

能 勢 町

令和4年4月

目次

I 総論	1
1. はじめに	1
2. 計画の期間.....	1
3. 計画の対象となる職員	1
II 後期計画の目標・取組	2
1. 後期計画が目指すもの	2
2. 取り組むべきテーマ	2
3. 後期計画の目標（体系図）	3
4. 行動計画の具体的な取組項目及び目標.....	4
①ワーク・ライフ・バランスの実現.....	4
②育児・介護と仕事の両立.....	6
③女性の活躍推進.....	9

I 総論

1. はじめに

平成 15 年 7 月施行の「次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」という。）」に基づき、国、地方公共団体及び企業においては、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育てられる環境整備に取り組むこととされました。それを受けて本町においても、国が定める行動計画策定指針に則し、「能勢町特定事業主行動計画」を策定しました。

また「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、国、地方公共団体及び企業等の事業主は、労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備や女性の職業生活における活躍を推進する取り組みを実施することとなり、本町では、「能勢町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、取り組みを進めています。

今回、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の前期計画（平成 28 年度～令和 3 年度）が期間満了となったことから、後期計画として策定するとともに次世代法に基づく特定事業主行動計画として位置付け、取り組みが不十分となった項目の改善をめざすとともに、すべての職員が性別や雇用形態にかかわらず、ワーク・ライフ・バランスを実現しながら個性と能力が十分発揮できるよう取り組んでいきます。

2. 計画の期間

次世代法ならびに女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として位置付け、令和 4 年度から令和 7 年度の 4 年間の計画の期間とします。「女性活躍推進法」は、平成 28 年度から令和 7 年度までの 10 年間の時限立法であり、前期計画において目標が未達成である項目や現状を踏まえた新たな目標を加え、後期計画において期間中の目標達成をめざすものとします。

なお、本計画の策定にあたり、令和 7 年 3 月を期間とする次世代法に基づく特定事業主行動計画は廃止するものとします。

3. 計画の対象となる職員

本計画で対象とする職員は、年齢、性別、個別の事情などに関わらず、能勢町役場に勤務するすべての職員を対象とします。

また、この状況の把握・分析は特定事業主単位で行うこととされているところですが、本町のような小規模団体において、対象職員が少数となる事業主単体で状況把握を行うことは現実的でないことから、前期計画と同様に職員全体での状況把握・分析を行うものとします。

Ⅱ 後期計画の目標・取組

1. 後期計画が目指すもの

昨今の新型コロナウイルス感染症の拡大などの影響により大きく変動を続ける社会情勢にあわせて、国を挙げての働き方改革が進む中で、本町においても、職員構成の変化や働き方に対する職員のニーズが多様化しています。

特に社会人経験者の採用増加に伴い、採用後まもなく仕事と家庭の両立が必要となる職員が増加しております。

このような状況の中で、社会的な要請を踏まえ柔軟に対応していくことが重要であり、そのためには恒常的な長時間労働を前提とした働き方、職場風土全体を根本から見直していく必要があります。

本町では、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」の趣旨を踏まえ、年齢・性別・個別の事情等に関わらず、全ての職員がその個性と能力を十分に発揮し、意欲をもっていきいきと働くことができる職場環境を整えることで、誰もが活躍できる職場づくりを目指します。

2. 取り組むべきテーマ

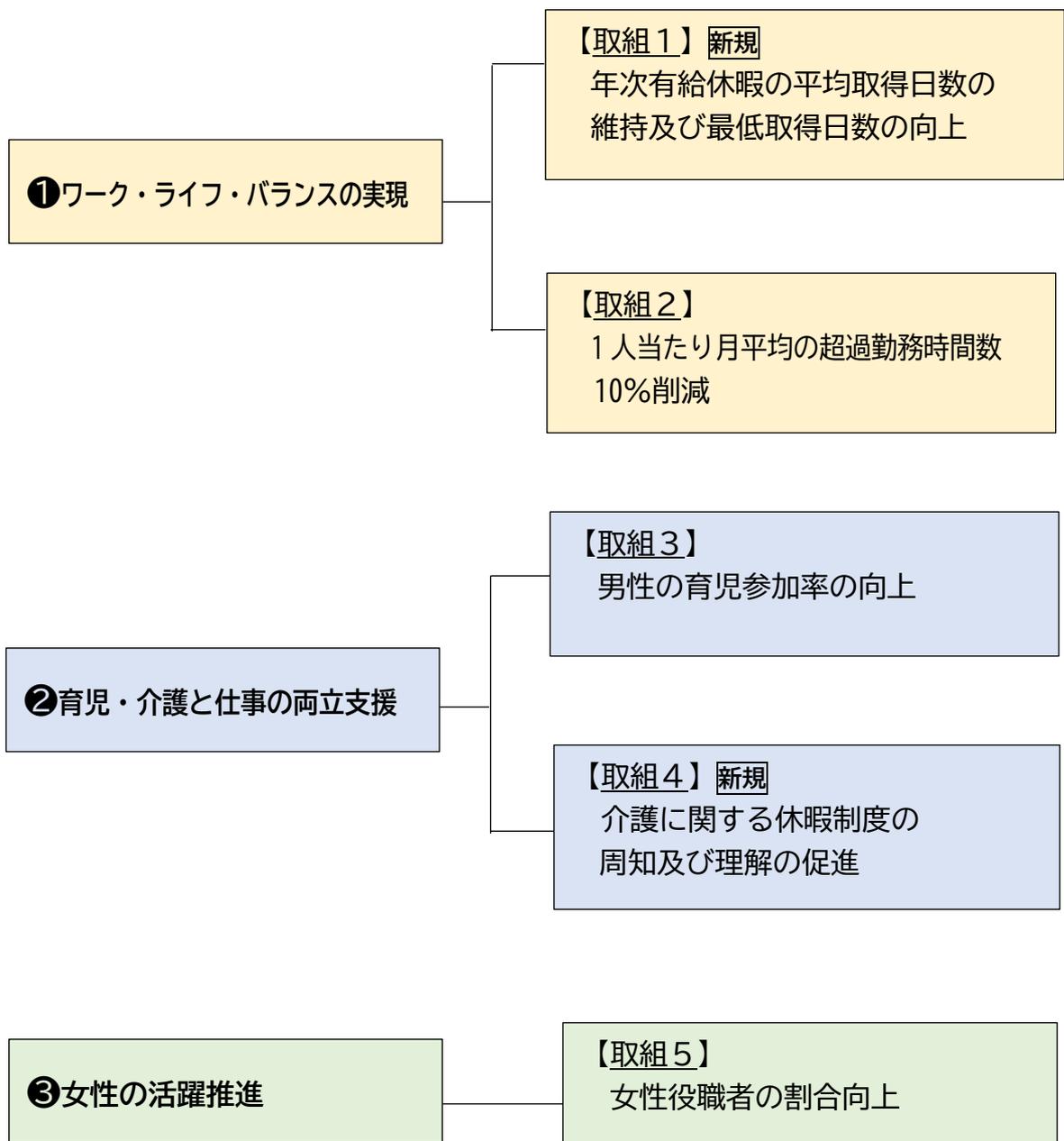
「ワーク・ライフ・バランスの実現」

「育児・介護と仕事の両立支援」

「女性の活躍推進」

3. 後期計画の目標（体系図）

後期計画では、「ワーク・ライフ・バランスの実現」「育児・介護と仕事の両立支援」「女性の活躍推進」を進めるため、次の5つについて具体的な項目を掲げ、実現に向けた取り組みを推進します。



4. 行動計画の具体的な取組項目及び目標

①ワーク・ライフ・バランスの実現

【取組1】年次有給休暇の平均取得日数の維持及び最低取得日数の向上

❖現状と課題

年次有給休暇の取得日数が極端に少ない職員がみられます。労働基準法の改正により、企業職員が年次有給休暇5日の取得義務化の対象となったことを踏まえて、今後は、全職員が偏りなく年次有給休暇を取得できるような取り組みの促進が必要です。

❖目標の達成状況

この項目は、後期計画において新たにに取り組む目標です。

❖後期計画の数値目標

有給休暇を年間5日以上取得する職員の割合を100%とします。

有給休暇5日以上 取得する割合	実績		新目標
	平成27年度	令和2年度	令和7年度
職員	65%	72%	100%
会計年度職員	—	100%	100%

❖目標達成に向けた取り組み

① 休暇取得にむけた啓発の実施

効果的な休暇の取得に向けて、職員に対して周知を行うとともに、適宜 庁内メール等を活用して呼びかけを行います。

② 休暇取得状況の把握

定期的に所属長に所属職員の年次有給休暇の取得状況を確認するよう周知し、取得状況の把握を促します。休暇の取得状況を把握することで、職員毎の休暇取得の偏りを確認し、業務分担の見直しなどにより改善を図ります。

【取組2】 1人当たり月平均の超過勤務時間数 10%削減

❖現状と課題

働き方改革が進む中で、休暇の取得促進と合わせ、長時間労働の是正が多くの企業・地方公共団体に求められています。

本町においても、年間360時間の上限規制を設けており、これまでから毎週水曜日を定時退庁日として職員に周知するなど取り組みを進めてきました。

男性職員の月平均の申請超過勤務時間数においては、平成30年の災害対応を除き、年度によって多少の増減がみられるものの概ね横ばいで推移していますが、女性職員についても、平成28年度以降、概ね横ばいで推移しています。

◆職員1人あたりの月平均の申請超過勤務時間数

	H27.4~1月	H28	H29	H30	R1	R2
男性	12.8h	13.7h	13.5h	20.6h	14.0h	12.6h
女性	4.5h	8.2h	9.5h	9.6h	9.5h	9.5h

(参考) H28~R2の月平均超過勤務時間数の平均値【男性:13.45h、女性:9.18h】※H30は除く

❖目標の達成状況 (当初の目標数値: H27.4~1月の月平均超過勤務時間数の10%削減【男性11.52h以下】【女性4.05h以下】)

未達成 男性12.6h 女性9.5h (R2 実績)

❖後期計画の数値目標

1人当たりの月平均超過勤務時間について、令和2年度実績に対して10%の削減をめざします。また、令和4年1月から勤怠管理システムを導入し、実態に即した超過勤務時間数の把握が可能となったことから、その原因を調査・分析し、超過勤務時間の縮減に努めます。

		実績		新目標
		1人当たり月平均の超過勤務時間数		1人当たり月平均の超過勤務時間数
		平成27年4~1月	令和2年度	令和7年度
職員	男性	12.8h	12.6h	令和2年度実績比10%削減 【男性 11.34h 以下】 【女性 8.55h 以下】
	女性	4.5h	9.5h	
会計年度職員		—	—	—

❖目標達成に向けた取り組み

① 定時退庁日の管理職による声掛けの実施

超過勤務については、所属の課題であるとの意識を高めるため、各部・各課の管理職による定時退庁日の声掛けを実施します。管理職は、所属職員に定時退庁の呼びかけをするとともに、勤怠管理システムの活用により超過勤務の状況を把握し、職員一人ひとりの超過勤務平準化の意識向上を図ります。

② 超過勤務の事前申請の徹底

超過勤務を行うにあたり、その必要性や終了時間を事前に管理職に申請・協議します。管理職は、各職員の超過勤務の実態把握に努め業務改善や業務分担の見直しを図ります。

②育児・介護と仕事の両立

【取組3】男性の育児参加率の向上

❖現状と課題

現在の日本では、少子・高齢化という構造的な問題を背景に、誰もが活躍できる社会の実現が重要課題となっています。地方公共団体においても、限られた職員数で複雑化・高度化する行政需要に対応することが求められており、職員の多様なニーズを柔軟に受け止め、能力を最大限に発揮できるようにしていく必要があります。

育児を行う職員についても、意欲をもって職務に従事することができるよう、仕事と育児の両立を尊重する職場風土の形成や、必要な体制整備等を進め、両立するための支援制度が適正に活用されるようにしなければなりません。

男性職員の配偶者出産休暇取得率については、近年の取得率が6割を超えており、一定程度定着している傾向ですが、目標数値までには至っていません。

また、男性職員の育児参加のための休暇取得率は、令和元年度～令和2年度の実績は目標を達成しているものの、取得率は平均して5割以下に留まっており、引き続き周知に努める必要があります。

なお、男性職員の育児休業取得者は引き続き実績がない状況となっており、取得していない原因などを分析し、さらなる制度の周知や取得しやすい職場環境を整備していく必要があります。

◆男性職員の配偶者出産休暇取得率及び平均取得日数

年度	対象者	取得者数	取得率	平均取得日数
H28	1名	0名	0%	0日
H29	1名	0名	0%	0日
H30	1名	0名	0%	0日
R1	6名	4名	66.7%	2.25日
R2	3名	2名	66.7%	2.50日

◆男性職員の育児参加のための1日以上の休暇取得率及び平均取得日数

年度	対象者	取得者数	取得率	平均取得日数
H28	1名	0名	0%	0日
H29	1名	0名	0%	0日
H30	1名	0名	0%	0日
R1	6名	3名	50.0%	3日
R2	3名	1名	33.3%	5日

◆男女別の育児休業取得者数及び取得率

		H28	H29	H30	R1	R2
男性	対象者数	6名	2名	3名	7名	9名
	取得者数	0名	0名	0名	0名	0名
	取得率	0%	0%	0%	0%	0%
女性	対象者数	1名	1名	0名	0名	0名
	取得者数	1名	0名	0名	0名	0名
	取得率	100%	0%	—	—	—

❖目標の達成状況（当初の目標数値：男性職員の配偶者出産休暇取得率 100%、
 男性職員の育児参加のための1日以上の休暇取得率 13%
 男性職員の育児休業取得者 取得率の向上を図る

- ・男性職員の配偶者出産休暇取得率 **未達成** 66.7%（R2 実績）
- ・男性職員の育児参加のための1日以上の休暇取得率 **達成** 33.3%（R2 実績）
- ・男性職員の育児休業取得者 **未達成** 0名（R2 実績）

❖後期計画の目標数値

男性職員の各種休暇制度については職員・会計年度任用職員ともに対象者全員の取得を目指すものとします。また、男性職員の育児休業の取得に向けては、対象者に引き続き周知及び理解の促進に努めます。

男性職員の休暇・ 休業の取得率	実績		新目標
	平成 27 年度	令和 2 年度	令和 7 年度
配偶者出産休暇	20%	67%	100%
育児参加休暇	0%	33%	100%
育児休業	0%	0%	周知を図る

❖目標達成に向けた取組

①男性職員に特化した育児参加の意識啓発

男性職員の育児参加などについて、世間的に理解は向上していますが、未だ育児参加休暇が取得できない（しない）潜在的な職員に対し、休暇制度の概要、取得可能期間、給与の減額などの情報を周知することで取得率の向上を目指します。

②管理職・係長職向け休暇制度の周知

研修などを通じて、休暇制度を周知するとともに、職員の子の出生時に所属長へ休暇制度を案内し、取得しやすい環境の仕組みづくりを整備します。

【取組 4】 介護に関する休暇制度の周知及び理解の促進

❖現状と課題

高齢化等の進行に伴い、介護支援に対する需要は増加すると予想され、休暇制度等の支援は不可欠といえます。

本町においても介護に関する休業制度は整備されていますが、職員の認知度が低く、制度の活用まで至っていません。職員に対して休業制度を周知するとともに、時差勤務の活用など柔軟な働き方を提案することで、職員の能力を最大限に発揮し、介護離職などによる有用な職員の流出を防ぐ取り組みが求められます。

❖前期計画における達成状況

この項目は、後期計画において新たに取り組む目標です。

❖課題

介護休暇制度の理解と取得しやすい職場風土の醸成

❖後期計画の目標数値

職員それぞれに環境や状況が異なることから、一律に数値目標を掲げることは難しいため、介護休業を必要とする職員が取得できるよう制度の周知及び理解の促進に努めます。

❖目標達成に向けた取り組み

①両立支援制度の周知の実施

人事院が発行している「育児・介護のための両立支援ハンドブック」においては、職員の育児・介護の状況に合わせて活用できる休業や勤務時間変更などがフローチャートとして示されており、こういった状況でこういった制度が活用できるのか視覚的に表現されています。本町においても、当該制度などに照らし、職員一人ひとりの状況に応じて、取得できる休暇制度などが分かるよう制度の周知・啓発を図ります。

③女性の活躍推進

【取組5】女性役職者の割合向上

❖現状と課題

女性役職者の割合は、女性活躍推進法の公表項目として設定されており、多くの企業・地方公共団体で取り組みが進められています。本町でも前期計画において、女性管理職の割合向上に向けて取り組んできましたが、令和2年度時点では4.5%と目標値である20.0%を達成することができませんでした。

女性役職者の割合向上の取り組みは、単に女性役職者を増やすということが目的ではなく、家庭の事情などにより制約のある時期でも、その能力を存分に発揮して自己実現を追求し、キャリア形成において前向きな選択が出来る職場づくりが重要です。

多様な視点を政策・施策に活かすため、意欲と能力のある女性職員が、意思決定の場に参画できるよう、積極的に管理職への登用を進めることや、管理職候補者となる係長職を増やしていくことも重要です。

これらの観点から、女性職員のキャリア形成における機会の拡大や意欲ある女性職員の背中を後押しする取り組みを推進します。

◆管理職に占める女性職員の割合

	管理職員数	うち男性職員	うち女性職員
平成27年4月1日 時点	25名	22名 (88.0%)	3名 (12.0%)
令和3年4月1日 時点	22名	21名 (95.5%)	1名 (4.5%)

❖目標の達成状況（当初の目標数値：管理職員に占める女性職員の割合 20%以上）

未達成 4.5%（R3 実績）

❖後期計画の目標数値

全体的な傾向として役職が上がるほど、女性職員の割合が下がる傾向がみられるため、後期計画の目標としては、管理職に加え、管理職候補者となる係長職における女性職員の割合も目標値として設定し、引き続き、意欲と能力のある女性職員が活躍できる職場の環境づくりを図ります。

女性の割合	実績		新目標
	平成27年度	令和2年度	令和7年度
管理職	12.0%	4.5%	20.0%以上
係長職	4.5%	4.8%	20.0%以上

❖目標達成に向けた取組

① キャリアプランを考える機会となる研修の実施

自らの特性や強み、持ち味を確認し、期待や役割に応え、組織貢献を果たすために必要なスキルを習得するためのセミナーや女性職員向けのキャリアデザイン研修などの参加を呼びかけ、女性職員の管理職登用が促される人材育成を推進します。

③ 管理職としての活躍の後押しとなるような柔軟な勤務形態の検討

職員に過度な負担がかからないよう、長時間労働を前提としない働き方改革の推進など柔軟な働き方の導入に向けた検討を行い、ワーク・ライフ・バランス推進に資する効率的な業務運営や良好な職場環境づくりなど、これまでの働き方に関する意識改革を進めます。