

吉備中央町特定事業主行動計画

令和2年4月

吉備中央町
吉備中央町議会
吉備中央町教育委員会

I 計画改定の趣旨

(1) 目的

本町においては、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的とした、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。）に基づき、特定事業主行動計画を策定し、平成17年度から平成26年度の10年間、更にその後次世代法が10年間延長されたことを受け、平成27年度以降も職員が仕事と子育てを両立出来るよう取り組んできたところです。

また、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的とした、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「女活法」という。）が施行されたことに伴い、平成28年度には女活法に基づく特定事業主行動計画を策定し、女性職員がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍出来るよう、併せて取り組みを進めてきました。本町としては今後も、出産・育児期や介護等のライフステージにおいて、全ての職員が仕事と家庭生活を両立出来る職場環境の整備を図るとともに、長時間労働の是正等による女性職員の活躍を推進することで、柔軟・効率的に機能する職場づくりや、多様な人が働きやすい魅力ある職場づくりにつなげて行きたいと考えており、新たに次世代法・女活法の両法に基づく吉備中央町特定事業主行動計画を策定し、一体的な取り組みを図るものです。

(2) 計画期間

令和2年4月1日から令和8年3月31日までの6年間

(3) 策定主体

吉備中央町、吉備中央町議会、吉備中央町教育委員会

(4) 計画の推進体制

本町では、所属長を中心に職場全体で本計画の策定・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・評価等について協議を行うこととしています。また、実施状況や社会情勢を踏まえ、必要に応じて計画の見直しを行います。

(5) 計画の位置づけ

- ・次世代育成支援対策推進法第19条第1項に規定する特定事業主行動計画
- ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第15条第1項に規定する特定事業主行動計画

II 現状と前回との比較（現状把握）

内閣府令に定める事項の状況

項目	現状		前回	
採用者に占める女性割合	事務職：33.33% 技能労務職：－ 医療職：－ 保育士等：100% 【R1 年度】		事務職：66.7% 技能労務職：－ 医療職：100% 保育士等：100% 【H27 年度】	
継続勤務年数の男女差	男性：40 年		39 年	
	女性：23 年	【H30 年度】	28 年	【H26 年度】
職員一人当たりの 各月ごとの超過勤務時間 （単位：時間） ※現状（H30 年度）7～10 月に ついては災害対応含む	4 月：17.3 5 月：13.9 6 月：13.9 7 月：46.9 8 月：14.6 9 月：17.3	10 月：19.3 11 月：13.2 12 月：12.4 1 月：12.6 2 月：13.4 3 月：14.0 【H30 年度】	4 月：14.7 5 月：14.7 6 月：13.6 7 月：16.6 8 月：14.0 9 月：12.9	10 月：14.6 11 月：16.5 12 月：10.8 1 月：14.1 2 月：14.8 3 月：18.7 【H26 年度】
超過勤務の上限を超えた職員数	8 名 【H30 年度】		－	
管理的地位に占める女性職員の割合	11.98% 【R1 年度】		13.27% 【H27 年度】	
各役職段階における女性職員の割合 ※（ ）内は伸び率	部長級：－		部長級：－	
	次長級：－		次長級：－	
	課長級：40.74%（+9.99%）		課長級：37.04%	
	課長補佐級：18.75% （△27.07%）		課長補佐級：25.71%	
	係長級：40.00% （+14.29%）		係長級：35.00%	
	【R1 年度】		【H27 年度】	

項目	現状		前回	
	男性	女性	男性	女性
男女別の育児休業取得期間の分布状況 (単位：人)	1月以下：0 2月以下：0 3月以下：0 6月以下：0	6月以下：0 1年以下：1 2年以下：0 3年以下：1 【H30年度】	1月以下：0 2月以下：0 3月以下：0 6月以下：0	6月以下：0 1年以下：0 2年以下：1 3年以下：0 【H26年度】
男女別の育児休業取得率（一人当たり平均日数）	男性：0%（0日）		0%（0日）	
	女性：100%（685.5日）		100%（359日）	
	【H30年度】		【H26年度】	
男性職員の出産休暇及び育児休業の取得率並びにそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況	取得率：33.33%		—	
	出産休暇	育児休業	出産休暇	育児休業
	0日 2名	0日 2名	—	—
	1日 0名	1日 0名		
	2日 1名	2日 1名		
【H30年度】		【H26年度】		
セクハラ等対策の整備状況	—		—	

Ⅲ 課題分析

管理的地位に占める女性職員の割合及び各役職段階における女性職員の割合のうち、課長補佐級の女性職員の割合が減少傾向にあります。また、採用した職員に占める女性職員の割合は、現在3割程度です。今後、次世代を担う人材を育成するため、女性職員の登用を推進していく必要があります。

男性職員の育児休業取得率が0%です。共働き世帯が増加する中で、夫婦ともに仕事と育児が両立できるよう、育児休業等の制度利用を推進していく必要があります。

時間外勤務時間について、増加傾向ではないが、あまり変わりがありません。月平均時間数を削減できるよう、働き方の改善に向けた取組が必要です。

IV 取組内容と数値目標

Ⅲの課題分析を受け、本計画の目的である『女性の活躍推進と次世代の育成支援』に取り組む上での課題を、①女性登用の推進、②家事や育児、介護をしながら活躍できる職場環境の整備、③働き方の改革、の3つとし、具体的な数値目標を設定しました。

①女性登用の推進

取組) 女性のキャリア・人材育成に努め、管理職等への積極的な登用を図ります。

- ・性別にとらわれない能力・実績主義による適材適所の人事配置を行うことにより、女性職員の管理職等への積極的な登用を進めます。

目 標) 管理的地位に占める女性職員の割合・・・20%

取組) 採用試験の女性受験者の増加を図るため、募集活動を積極的に展開します。

- ・職員採用募集パンフレット等に先輩女性職員のメッセージやその活躍状況を取り上げること等により、女性受験者の増加に努めます。
- ・採用における性別にとらわれない平等取扱の原則及び成績主義の原則について、面接者等に一層の意識啓発を行うことに努めます。併せて、女性面接者の配置に努めます。

目 標) 女性職員の採用割合・・・40%

②家事や育児、介護をしながら活躍できる職場環境の整備

取組) 男性職員が家事・育児等を分担することで、配偶者である女性の活躍を促すとともに、多様な経験を通じて価値観や意識を改革し、育児等の家庭生活に理解のある職場風土を醸成するため、男性職員の育児に伴う休暇・休業等の取得促進を行います。

- ・ 庁内 LAN 等で、子育てや介護についての各種制度や支援措置についての情報を提供します。
- ・ 育児休業の取得が職員のキャリア形成に影響しない人事管理を行うとともに、出産・育児期とその前後の柔軟な人事異動、人事配置に配慮します。
- ・ 職員が育児に伴う休暇・休業等を取得することに周囲の職員からの理解・支持が得られるよう、必要に応じて事務処理体制の改善・見直しを行うとともに意識啓発を図ります。

目 標) 男性職員の出産休暇等の合計取得率・・・5日以上 50%
男性職員の育児休業取得率・・・30%

③働き方の改革

取組) 時間外勤務縮減に向けた取組を積極的に行い、職員の健康を保持し、仕事と生活のより良い調和を実現するための環境整備に努めます。

- ・ 一部の職員に過重な負担がかからないよう、適正な業務分担に努めるほか、業務遂行状況の的確な把握と適切な管理を推進します。
- ・ 時間外勤務の上限を設け、所属において上限を超えることがないよう業務体制の管理や業務分担の見直しに努めます。

目 標) 時間外勤務時間・・・毎月の平均時間外勤務時間を15時間以内に抑える。

その他の次世代育成支援対策に関する事項

取組) 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

取組) 運動会や祭り等の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにする。