

伊奈町
次世代育成／女性活躍
特定事業主行動計画
(令和3年度～令和7年度)

令和3年3月
伊 奈 町

目次

1	はじめに	1
2	計画期間	2
3	計画の推進	2
4	現状と課題	2
5	計画の目標	5
6	具体的な取り組み	6

1 はじめに

平成15年7月に成立した「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代育成法」という。）は、日本における急速な少子化の進行という問題に対し、次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境整備に社会全体で取り組んでいくために作られたものです。

また、平成27年8月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）は、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力を十分に発揮させ、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力のある社会の実現を目的として作られました。

次世代育成法及び女性活躍推進法では、国の各省庁や地方公共団体を「特定事業主」と定め、職員の仕事と子育ての両立、また、女性職員の活躍のための計画（特定事業主行動計画）の策定を義務付けています。

伊奈町では、次世代育成法に基づく「伊奈町特定事業主行動計画」と、女性活躍推進法に基づく「女性の活躍の推進に関する伊奈町特定事業主行動計画」を策定し、取り組んできたところですが、これらの法律に基づいて取り組むべき内容は、相互に関連性が高く、総合的に推進していく必要があるため、2つの計画を統合し、「伊奈町次世代育成／女性活躍特定事業主行動計画」を策定しました。

職員一人ひとりがこの計画を自分自身に関わることとして捉え、思いやりの心をもってお互いに助け合い支え合いながら、仕事と子育ての両立及び女性職員の活躍に向けた取り組みを推進していきましょう。

なお、本計画は、SDGsの17の目標のうち、次の目標達成に寄与するものです。



Goal 5 ジェンダー平等を達成し、全ての女性及び女兒の能力強化を行う
Goal 8 包摂的かつ持続可能な経済成長及び全ての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用を促進する

令和3年3月

伊奈町長
伊奈町議会議長
伊奈町教育委員会
伊奈町選挙管理委員会
伊奈町代表監査委員
伊奈町公平委員会
伊奈町農業委員会
伊奈町消防長
伊奈町水道事業及び下水道事業管理者

2 計画期間

本計画は、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

3 計画の推進

伊奈町では、組織全体で継続的に次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するため、総務課において本計画の周知・啓発等を行い、本計画に基づく取り組みや数値目標の達成状況を点検・評価し、ホームページで公表します。

4 現状と課題

平成27年に策定した「第2次伊奈町特定事業主行動計画（前期計画）」及び平成28年に策定した「女性の活躍の推進に関する伊奈町特定事業主行動計画（前期計画）」において掲げた計画目標、その取り組みの現状と課題は以下のとおりです。

1 次世代育成法に関する事項

(1) 育児休業の取得状況

【目標】女性職員の育児休業取得率・・・100%

男性職員の育児休業取得率・・・13%

【育児休業取得率】

年度	H27	H28	H29	H30	R1
男性	0%	0%	0%	0%	0%
女性	100%	100%	100%	100%	100%

(2) 時間外勤務の状況

【目標】各職員の1年間の時間外勤務の時間数を360時間以内とする。

【年間の時間外勤務時間数】

年度	H27	H28	H29	H30	R1
最多	864.0 時間	699.5 時間	643.5 時間	555.5 時間	1057.5 時間
平均	214.0 時間	194.8 時間	181.0 時間	163.0 時間	211.2 時間

(3) 年次有給休暇の取得状況

【目標】 各職員の1年間の年次有給休暇の取得日数を14日以上とする。

【平均年次有給休暇取得日数】

年度	H27	H28	H29	H30	R1
日数	10.5日	10.2日	10.0日	10.1日	9.1日

(4) 現状と課題

育児休業の取得状況について、女性職員については、出産した職員の100%が育児休業を取得しています。しかし、令和元年度までに育児休業を取得した男性職員はおらず、目標を達成できていません。引き続き、職員に対する制度周知を図るとともに、男性が育児休業を取得できるような環境づくりが必要であると考えられます。

職員全体の時間外勤務の状況について、平成30年度までは減少傾向にありましたが、令和元年度は再び増加しています。これは選挙事務や災害対応などに伴う業務量の増加が大きな要因と考えられますが、引き続き所属長による勤務状況の把握や業務遂行体制の見直しなどを行い、時間外勤務時間数を縮減していく必要があります。

年次有給休暇の取得日数については、ほぼ横ばいで推移しており、目標を達成できていない状況にあります。身体を休め、リフレッシュすることで、仕事に対する意欲を湧き立てるためにも、必要なときに必要な休暇が取れることが望まれます。また、ワークライフバランスを推進するためにも、誰もが休暇を取得しやすい職場風土を醸成していく必要があると考えられます。

2 女性活躍推進法に関する事項

(1) 管理的地位（課長相当職以上）にある職員に占める女性職員の割合

【目標】 11.6%以上

【実績】

年度	H28	H29	H30	R1
割合	12.8%	13.8%	13.8%	14.3%

(2) 係長職以上の女性職員に占める女性管理職の割合

【目標】 60%以上

【実績】

年度	H28	H29	H30	R1
割合	39.1%	41.3%	41.3%	38.3%

(3) 新採用職員に占める女性職員の割合

【目標】 40%以上を維持

【実績】

年度	H28	H29	H30	R1
割合	40.0 %	45.0 %	45.0 %	47.4 %

(4) 消防職員の採用試験における女性の受験者数

【目標】 5人

【実績】

年度	H28	H29	H30	R1
人数	0人	4人	3人	0人

(5) 消防職を除く男性職員の配偶者出産休暇取得率

【目標】 40%以上

【実績】

年度	H28	H29	H30	R1
取得率	16.7 %	100.0 %	0.0 %	0.0 %

(6) 消防職の男性職員の配偶者出産休暇取得率

【目標】 50%以上を維持

【実績】

年度	H28	H29	H30	R1
取得率	0.0 %	33.3 %	50.0 %	50.0 %

(7) 男性職員の育児参加のための休暇取得率

【目標】 10%以上

【実績】

年度	H28	H29	H30	R1
取得率	12.5 %	0.0 %	33.3 %	0.0 %

(8) 現状と課題

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は、年々増加傾向にあり、目標値である11.6%以上を達成していますが、係長職以上の女性職員に占める女性管理職の割合は目標値である60%を大きく下回っています。女性職員のキャリア形成を支援する研修会を設けるなどの取り組みを積極的に行い、出産や育児等の女性職員の事情に配慮した人事を行うなど、仕事とプライベートの両立ができる職場環境等をより一層整備していく必要があると考えられます。

また、新採用職員に占める女性職員の割合は、目標値である40%以上を維持していますが、消防職員の採用試験における女性の受験者数については、各年度とも目標値である5人には達していません。今後も一定以上の女性の受験者を確保するため、ホームページでの女性職員の紹介や採用説明会に女性職員を派遣するなどの取り組みを継続的に行い、女性が活躍できる職場であることをより一層周知する必要があると考えられます。

男性職員の配偶者出産休暇や育児参加のための休暇取得率は、年度によりバラつきがあるものの、目標値を達成できていないケースが目立ちます。対象の職員に対し、制度の周知を徹底し、休暇取得を促す必要があります。

5 計画の目標

現状と課題を踏まえ、次の項目について、以下の考え方にに基づき、具体的な数値目標を掲げることとします。なお、目標の達成年度は令和7年度とします。

- ① 達成できていない項目は、引き続き同じ数値目標を設定
- ② 達成できた項目は、更なる数値目標または同じ数値目標を設定
- ③ 現状に応じた新たな数値目標を設定

1 次世代育成法に関する事項

	項目	考え方	数値目標
1	女性職員の育児休業取得率	②	100%
2	男性職員の育児休業取得率	③	30% (※1)
3	各職員の1年間の時間外勤務の時間数	①	360時間以内
4	各職員の1年間の年次有給休暇の取得日数	①	14日以上

※1 第5次男女共同参画基本計画より

2 女性活躍推進法に関する事項

	項 目	考え方	数値目標
1	管理的地位（課長相当職以上）にある職員に占める女性職員の割合	②	15.8%（※1）
2	係長職以上の女性職員に占める女性管理職の割合	①	60%以上
3	新採用職員に占める女性職員の割合	②	40%以上を維持
4	消防職員の採用試験における女性の受験者数	①	5人
5	配偶者出産休暇（2日）又は育児参加のための休暇（5日）を合計5日以上取得した男性職員の割合	③	100%（※2）

※1 内閣府男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（令和2年度）より

（令和2年4月1日現在の市区町村における課長相当職以上の女性職員の割合）

※2 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」より

（全ての男性職員が配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を合計5日以上使用することが目標とされている）

6 具体的な取り組み

（1）妊娠中、出産後における配慮

- ・母性の保護及び健康管理のために設けられている特別休暇制度や、出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。
- ・妊娠中及び出産後の職員の健康面や安全面に配慮し、過度に負担のかかる業務や危険が伴う業務をさせないなど、必要に応じて業務分担の見直しを行う。
- ・妊娠中の職員に対しては、原則として時間外勤務を命じない。
- ・研修等を通じて、職場におけるハラスメントの防止に対する理解を深め、職場全体で妊娠中及び出産後の職員が働きやすい職場づくりに取り組む。

（2）育児休業等を取得しやすい環境づくり

- ・育児休業、部分休業及び育児短時間勤務などの制度に関する資料を活用し、職員に対する周知徹底を図る。
- ・妊娠を申し出た職員に対して、特別休暇や育児休業等の制度及び手続きについて、きめ細やかな説明を心がける。
- ・育児休業中の職員に対して、職場の情報提供を行うことでコミュニケーションを保ち、復帰後の不安感を軽減する。

- ・育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な場合は、代替職員（会計年度任用職員を含む）の確保などに配慮する。

（３）男性職員の子育て目的の休暇取得促進

- ・子どもの出生時や子育てにおける男性職員の特別休暇制度の周知徹底を図る。
- ・配偶者出産休暇（２日）及び育児参加のための休暇（５日）の取得促進に努める。
- ・職場全体の意識改革を促し、男性職員が育児休業等を取得しやすい職場づくりに努める。

（４）時間外勤務の縮減

- ・子育て中の職員をはじめ、全職員が時間外勤務の縮減を心がけることによって、ワークライフバランスを推進する。
- ・小学校就学始期に達するまでの子を養育する職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限について周知徹底を図る。
- ・ノー残業デーにおいて、グループウェアによる注意喚起や庁舎内放送により定時退庁の徹底を図る。
- ・時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務が多い部署の管理者にヒアリングを行うなど、注意喚起を促す。
- ・作業手順の見直しやRPAの活用などによる業務改善に取り組み、効率的な事務の遂行を図る。
- ・正規の勤務時間外の会議や打ち合わせを極力控えるなど、職員が早期に退庁しやすい環境づくりに努める。

（５）年次有給休暇の取得促進

- ・管理者は、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得を促進させる。
- ・子どもの学校行事や家族の記念日における年次有給休暇の取得促進を図る。
- ・年次有給休暇を取得しやすい環境づくりを心がける。
- ・月曜日及び金曜日と休日を組み合わせた年次有給休暇や、ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における連続した年次有給休暇の取得を促進する。
- ・ゴールデンウィークやお盆期間における行事や会議を自粛する。
- ・職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

(6) 男女共同参画に関する意識啓発

- ・「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」といった固定的な性別役割分担意識を解消するため、男女共同参画についての情報提供や研修を通して意識啓発を行う。
- ・ハラスメント防止に対する知識や理解を深め、男女がお互いを尊重し、性別を問わず働きやすい職場づくりに努める。

(7) 人事異動等における配慮

- ・自己申告書やヒアリング等の実施を通じて、可能な範囲で、妊娠や子育ての状況を配慮した人事を行う。

(8) 女性職員のキャリア形成の支援

- ・女性職員の活躍推進に向け、女性職員を対象とするキャリア形成を支援する研修の実施や外部研修への派遣を積極的に行う。
- ・出産や育児が昇格への障壁とならないよう、育児休業中の職員に対し昇格試験の実施について周知徹底を図る。
- ・女性が働きやすい環境づくりを推進するため、職員の旧姓使用制度（婚姻等により戸籍上の氏を改めた後も、職場において旧姓を使用する制度）を導入し、職務遂行上の利便性を高める。