

葉山町における特定事業主行動計画

～女性活躍・ワークライフバランスの実現を目指して～

令和3年3月

はじめに

我が国における急速な少子高齢化の進行等に鑑み、次世代の社会を担う子どもたち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」が平成15年7月に公布され、本町においても事業主の立場として民間の事業主が行う次世代育成支援対策の模範となるべく、同法に基づく特定事業主行動計画を平成17年度に策定し、職員の子どもたちの健やかな育成、仕事と子育ての両立の推進に向けた取組みを進めてきました。

さらに、平成27年9月には、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が、その個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍できる環境を整備するため、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。）が制定されました。

次世代育成支援や仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の実現、女性の活躍推進に向けては、共通する背景や課題が多く、一体的に取り組むことが効果的・効率的と考えられることから、町では、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を一体のものとして平成28年3月に葉山町特定事業主行動計画を策定し、引続き次世代育成支援の推進を図るとともに、女性の活躍を推進するための取組みを行ってきました。

この計画は、令和3年3月31日をもって期間満了となることから、これまでの取組みも踏まえつつ、令和3年度からの新たな行動計画を策定し、今まで以上に、男女共に仕事と家庭を両立させ、充実した人生を送ることができるよう、また、女性職員がその個性と能力を十分発揮して活躍できる職場環境となるよう、「葉山町における特定事業主行動計画～女性活躍・ワークライフバランスの実現を目指して～」を策定することとしました。

なお、本町では、取組みを効果的に推進するため、各任命権者と連携し、連名で計画を作成し、一体となって取組みを推進していきます。

令和3年3月

葉山町長
葉山町議会議長
葉山町教育委員会
葉山町選挙管理委員会
葉山町代表監査委員
葉山町農業委員会
葉山町消防長

第1章 計画の概要

1 計画期間

令和3年4月1日から令和7年3月31日までの4年間とします。

2 計画の推進体制

この行動計画を効果的に推進するため、部長会議を構成員とした行動計画推進会議を設置し、推進の状況把握を行い、必要に応じ計画の見直しを図ります。

行動計画推進会議の下に、各部局から選出された職員で構成する推進担当者会議を置き、計画の現状や課題、必要な具体的取組みについて検討し、行動計画推進会議に意見を具申します。

3 取組みの推進

この取組みを実効性のあるものとするためには、計画に掲げる取組みの実施主体を明確にすることが重要です。そこで、以下のように区分して、取り組む項目ごとに主な実施主体を記載しています。

《職員》：町に勤務している全ての職員

《管理監督者》：各課等の所属長

《管理部門》：各任命権者及び人事・サービスを所管している所属

第2章 計画の内容

1 職員の勤務環境と職務や地域活動等を通じた子ども・子育て支援

【現状と課題】

我が国では、急速な少子高齢化とともに家庭生活を取り巻く環境が大きく変化しています。かつて、男性は仕事、女性は育児や介護と分業化されていた慣習から、男女共に働き、子育てや介護を両立しながら性差の差別なく活躍できる社会が求められています。

しかし、女性が職業生活と家庭生活の両方を営むに当たっては、家庭生活において、男性の十分な分担が得られなければ、女性の負担は自ずと高まり、結果として女性が職場において活躍することが困難になります。また、男性が仕事に制約を抱えることが理解されにくい職場の風土や性別役割意識がいまだ根強く存在している現状もあります。

このことから、職業生活と家事、育児、介護等の家庭生活を両立するための支援制度を、男女共に取得しやすいと感じる職場の意識づくりや環境整備が必要となります。

本町においては、仕事と家庭の両立支援制度の周知の効果もあり、男性職員が配偶者の出産に伴う休暇や育児参加をするための休暇及び育児休業を取得する割合は以前よりも向上していますが、まだ十分とはいえない状況です。

引き続き、男女共に活躍できる職場環境を目指し、今まで以上に男性の家庭生活への参画を促進し、働き方改革によるワークライフバランスの推進、育児等の家庭生活に理解のある職場風土の形成を図っていきます。

また、職員は同時に地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取組みに積極的に参加することが期待されていることや、地域において子育てしやすい環境づくりを進める中で町に期待されている役割を踏まえた取組みを推進することが必要です。

【そのための取組み】

(1) ワークライフバランスの実現に向けた意識改革・職場環境づくり

①支援制度を活用しやすい雰囲気づくり

ア 各種両立支援制度に関する情報をまとめたハンドブック等を職員に配布するとともに庁内イントラネット等で常時閲覧できる状態にします。《管理部門》

イ 出産に伴う情報を必要とする職員とその所属長に対し、人事担当部局による面談を行い、各種両立支援制度（配偶者出産休暇、育児参加のための休暇、育児休業等）の活用促進に関する助言を行います。《管理部門》

ウ 各種両立支援制度の利用に起因するハラスメントを防止するため、事業主が講ずべき措置を方針等により全職員に周知・啓発します。《管理部門》

エ 仕事上の責任を果たす一方で、子育てや介護の時間、家庭・地域・自己啓発のための時間等の健康で豊かな生活のための時間を確保し、ワークライフバランスの実現を図るための視点に立った取組みを推進していきます。《管理監督者・管理部門》

②研修の充実

職員に対して、ワークライフバランスの実現に関する研修を実施します。《管理部門》

③安心、安全な職場環境づくり

ア 安全衛生委員会等を活用し、職員が安心して勤務できる職場環境の維持向上に努めます。《管理監督者・管理部門》

イ ハラスメントの相談窓口を設置し、プライバシーに配慮した上で迅速かつ適切な対応に努めます。《管理部門》

④人事評価への反映

ワークライフバランスの推進に資するような効率的な業務運営や、良好な職場環境づくりに向けた行動については、人事評価において適切に評価することによって、職員の意識改革、行動の変革を促します。《管理監督者・管理部門》

(2) 男性職員の子育てへの関わり方改革

配偶者出産・育児参加のための休暇取得の促進

- ア 妻の出産に伴う特別休暇の取得に合わせた年次休暇の取得を促進し、妻の退院後の育児や家事負担の軽減と育児参加を支援します。《管理監督者・管理部門》
- イ 妻の出産に伴う休暇等を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行います。《管理監督者・管理部門》

(3) 家事、育児、介護等に配慮した働き方の構築

①育児休業等を取得しやすい環境の整備

- ア 女性職員のみならず、男性職員の育児休業の取得を推進します。《管理監督者・管理部門》
- イ 育児休業制度の取得手続や育児休業に係る経済的な支援制度について、情報を必要とする職員には、制度の趣旨、内容について個別に周知を図ります。《管理部門》
- ウ 育児休業等を取得しやすい職場環境とするため、日頃から所掌事務を職員相互が共有し、協力できる体制づくりに努めます。《職員・管理監督者》
- エ 育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりを加速するため、部長会議や課長会議において、制度の趣旨を徹底させるとともに職員に周知し意識改革を図ります。《管理部門》
- オ 育児休業取得者のいる職場に負担がないよう当該職員に代わる臨時的職員などを配置します。《管理監督者・管理部門》
- カ 育児休暇を取得した職員が円滑に職場復帰できるよう配慮します。《職員・管理監督者・管理部門》
- キ 休業中の職員に対しては、その所属において必要な庁内通知や周知事項などの情報提供に努め、休業中の職員とのコミュニケーションを図ります。《管理監督者・管理部門》
- ク 休業中の業務や各種システムの変更に対応するためOJT研修を行います

す。また、職場に馴染むよう職場内で担当する事務等についての話し合いを励行します。《職員・管理監督者・管理部門》

ケ 部分休業制度について周知します。《管理部門》

コ 育児休業や育児短時間勤務等の両立支援制度を利用したことによって、昇任昇格に不利益とならないようにします。《管理部門》

②人事異動における配慮

人事異動に伴う精神的な負担を軽減するため、妊娠中、出産休暇中、育児休業中の職員の異動について配慮します。《管理部門》

(4) その他の次世代育成支援対策

①子どもの健やかな成長のための支援

ア 子の看護に係る特別休暇の制度について周知徹底を図ります。《管理部門》

イ 子の看護に係る特別休暇制度について、国、県、他市町村の動向を踏まえ、対象年齢の引き上げを検討します。《管理部門》

ウ 子どもの授業参観等学校行事への参加などにあたり、年次休暇の取得促進を図ります。《管理監督者・管理部門》

エ 子育てと仕事の両立や子育てに関する悩みを育児経験者の先輩に相談できる仕組みづくりに努めます。《職員・管理監督者・管理部門》

②子育てバリアフリー

ア ベビーコーナーやキッズコーナーの設置等乳幼児を連れて安心して来庁できる環境整備に努めます。《職員・管理監督者・管理部門》

イ 乳幼児を連れて来庁者が気兼ねすることのないよう、職員は常に親切丁寧な対応を心がけ、和やかな雰囲気づくりに努めます。《職員》

ウ 各種行事の開催にあたっては、託児スペースを設けるなど、子育て中でも気軽に社会参加できる環境づくりに配慮します。《職員・管理監督者》

③子育てに関する地域貢献活動

ア 職員は、地域の一員として、自治会、町内会、青少年関係団体などが行う子どもを対象とした活動や子育てに関する活動に積極的に参加し、地域との関わりを深めるよう努めます。《職員・管理監督者》

イ 子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、役場見学の実施や各種学習会等への出前講座など、職務経験や専門知識を生かした活動を積極的に行います。《職員・管理監督者》

2 更なる女性の活躍の推進

【現状と課題】

公務部門では、女性職員の登用により、ニーズのきめ細かい把握や新しい発想を生み出すことなどを通じて、政策の質とサービスの向上が期待されます。さらに、男性職員が家事や育児の経験を得ることは、多様な価値観を持ち、職務における視野を広げるなど、自身のキャリア形成にも有用と考えられます。

本町における採用の男女の割合は、事務職では男女の比率にそれほど差はないものの、職種（専門職）による偏りがみられます。すなわち、保健師、保育士、栄養士、給食作業員は女性の採用が多く、技術職、消防職、業務員は男性の採用が多くなっています。

専門職は、職種によってはその総数自体が少なく、採用試験も毎年度あるものではありませんが、多くの女性が活躍するには、その入口となる女性職員の採用の拡大が重要となってきます。そのため、公務員の平等取扱の原則、成績主義の原則に留意しつつ、事務職、専門職を問わず、どちらかの性別に偏ることなく優秀な人材を採用していく必要があります。

また、女性の活躍においては、その入口となる女性職員の採用はもとより、出産、子育て前の時期にやりがいを感じられる職務経験を重ね、育児休業を経ても高い意欲を維持できるような計画的な育成・キャリア形成支援に取り組むことが重要となります。

さらに、女性の活躍を推進する中で、女性職員が管理職的地位を希望しない傾向がみられる背景には、長時間勤務など職場の要因が存在することが考えられることから、それらを考察し、改善に取り組むことも重要となります。

本町の管理職における女性の占める割合は、部長相当職で0%、課長相当職で約8%となっています。管理職登用のない職種を除いた40代～50代の女性職員の割合は、その年代の約27%程度であり、女性職員の数が少ないことが女性管理職の少ないことのひとつの原因と考えられます。

一方、20代～30代では、その年代の40%強が女性職員であり、今後、将来の管理職候補となるべき女性職員の育成を図っていくことで、女性管理職の割合が増えるものと考えます。

【そのための取組み】

(1) 職域拡大・計画的育成とキャリア形成

①女性職員の採用に係る受験者・採用者数の確保

ア 毎年度作成する採用案内パンフレットに仕事と子育てに励む女性職員の声や女性職員が少ない専門職として働く女性職員の声を掲載する他、女性が活躍できる職場であることをホームページ等で広報します。《管理部門》

イ 福利厚生制度、休暇制度等を採用案内パンフレットやホームページ等で紹介し、女性にとっても働きやすい職場であることを広報します。《管理部門》

②キャリア形成に向けた支援

ア 能力、意欲向上のため、女性職員を外部研修（市町村アカデミー等）へ積極的に派遣します。《管理監督者・管理部門》

イ 将来の管理職候補となるべき女性職員の育成を図るため、財務、企画、対外折衝、危機管理マネジメント能力が必要とされる多様なポストへ積極的に配置します。《管理部門》

③固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組み

ア 性差に関する偏見やこだわりのない職場環境とするよう安全衛生委員会等

を活用し、固定的な性別役割分担意識の是正に努めるとともに、性的マイノリティの理解に向けた研修・相談対応等の取組みを進めます。《管理監督者・管理部門》

イ 性別に関わらない能力に応じた昇任昇格、管理職への登用を行います。《管理部門》

(2) 妊娠・出産・育児に対する配慮

妊娠中及び出産後における支援

ア 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇の制度について周知徹底を図ります。《管理監督者・管理部門》

イ 職員及びその家族の出産に伴う各種補助制度について、個別に説明を行います。《管理部門》

ウ 妊娠中はつわり等で体が辛くなるが多いため、事務量や時間外勤務について配慮します。また、共に働く職員として協力しあう意識を大切にします。《職員・管理監督者》

エ 出産休暇及び育児休業取得中の職員がいる職場に対しては、業務の効率的な執行を考慮し、必要に応じて当該職員に代わる臨時的職員などを配置します。《管理部門》

オ 妊娠・出産・育児にかかわらず、女性職員が抱える生理日の体調不良については、職場の理解を深め、特別休暇を取得しやすい環境を整備するため、周知・啓発に努めます。《管理監督者・管理部門》

3 長時間勤務の是正等の働き方改革

【現状と課題】

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の働き方改革によるワークライフバランスの実現が不可欠となります。中でも長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍

の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁ともなります。

本町では、働き方と勤務環境の整備の一環として、令和2年4月1日から時間外勤務の上限時間等の設定と年次休暇取得の促進に取り組みました。しかしながら、現状では、所属によっては上限時間を超える時間数の時間外勤務をせざるを得ない状況にある職員がいます。また、時間外勤務の多い所属に偏りが見られることから、所属間の業務量の把握が喫緊の課題となっています。

また、年次休暇の取得率は組織全体で見ると計画の目標値を達成していますが、職員個人ごとに実績を見ていくと、年間で5日未満の職員が多数います。年次休暇の取得においても時間外勤務と同様、所属間で偏りが見られます。年次休暇の取得促進は、職場環境も大きく影響すると考えられることから、意識改革が重要です。

【そのための取組み】

(1) 時間外勤務の縮減

① 超過勤務命令の上限等の遵守

ア 人事主管課は、時間外勤務の多い職場や職員の状況を把握し、所属長に対し事務運営方法の改善等について注意喚起を行います。特に、時間外勤務の限度時間数を超えることのないよう指導します。《管理部門》

イ 人事主管課は、年次休暇の取得率が低い所属の所属長からヒアリングを行い、その原因分析と改善策を検討するよう促し、取得日数の確保に努めます。《管理部門》

② 相互応援体制の整備

各所属間の業務量に差が生じないように、必要な組織または事務分掌の見直しを行い、個々の職員の負担の平準化に努めます。《管理監督者・管理部門》

③ 定時退庁日の実施

ア 「ノー残業デー」の定時退庁を徹底するため、課長会議や課内会議等の場で取組みの方法について定期的に周知を図ります。また、庁内放送を活用し、引き続き早目の退庁を職員へ呼び掛けます。《職員・管理監督者・管理部門》

イ 「ノー残業デー」に定時退庁できない職員が多い職場を人事主管課で把握し、所属長への指導の徹底を図ります。《管理部門》

④ 事務事業の簡素合理化・業務効率向上の推進

日ごろから全職員が事務の簡素化、合理化に努めるとともに、会議等は短時

間で効率よく行えるよう工夫し、時間外勤務の縮減に努めます。《職員・管理監督者・管理部門》

(2) 休暇取得の促進

①職場における定期的な年次休暇取得の勧奨・意識改革

ア 所属長に対して、所属職員の年次休暇の取得状況を把握させるとともに、年次休暇取得計画表を作成するなどして業務内容を考慮しながら計画的な年次休暇の取得を促進します。《管理監督者・管理部門》

イ 人事主管課は、各職場における年次休暇の取得状況を把握し、取得率の低い職場の所属長からヒアリングを行い、職場内の相互協力体制づくりと健康管理の観点からその取得の促進について注意喚起を行います。《職員・管理部門》

②安心して年次休暇が取得できる雰囲気醸成・相互応援体制の整備

ア 担当業務について周囲の職員と情報交換を密にし、休暇中に他の職員が対応できるよう日頃からコミュニケーションを図るよう呼びかけます。《職員・管理監督者》

イ 年次休暇に対する職員の意識改革を図るとともに、休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めます。《職員・管理監督者・管理部門》

ウ 不妊治療への理解を深め、プライバシーに配慮した上で治療を受けやすい環境整備を図るため、意識啓発等を通じて休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めます。《職員・管理監督者・管理部門》

③イベント休暇・連続休暇等の取得促進

ア 国民の休日、週休日などと合わせた連続した年次休暇の取得の促進を図ります。《職員・管理監督者・管理部門》

イ 勤続10年、20年、30年の節目のリフレッシュ休暇の取得促進を図ります。《職員・管理監督者・管理部門》

ウ 夏季休暇期間等において連続休暇の取得に向けて積極的な周知を図ります。《職員・管理監督者・管理部門》

(3) 多様で柔軟な働き方の選択肢の拡充

テレワーク等の推進

ア 多様な働き方の選択肢の一つとして、在宅勤務にかかる環境整備を検討します。《管理監督者・管理部門》

イ 業務の繁忙度等に応じて、1日の勤務時間を調整できるフレックスタイム制の導入について検討をしていきます。《管理部門》

第3章 数値目標

令和2年度までの町の取組みにおける状況を把握し、改善すべき課題について分析を行った結果、次の7つの項目について目標を設定します。

項目	現状 把握時点	令和6年度までの 目標値
配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得実績	66.7% 令和元年度	100%
育児休業が取得可能な男性職員の育児休業取得率	0% 令和元年度	30%
採用試験における女性受験者の割合	26.1% 令和元年度	50%
管理職に占める女性職員の割合	12.9% 令和2年度	20%以上
上限時間を超えて時間外勤務を行う職員数	4人 令和2年度 (2月末現在)	0人
年休取得日数が5日未満の職員数	50人 令和元年度	0人
年次休暇の年間取得日数を10日以上取得している職員の割合	56.3% 令和元年度	70%以上