

「次世代育成支援対策推進法」及び

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく

## 神戸町特定事業主行動計画

事業主 神戸町長  
神戸町議会議長  
神戸町教育委員会

### I 総論

#### 1 目的

急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境が変化している中で、社会全体が次世代育成に向けた対策に取り組んでいくことが求められています。

こうした中、平成15年7月、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成される環境の整備を図ることを目的とする、「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。そして、地方公共団体に対し地域における子育て支援の充実を図るとともに、職員の仕事と子育ての両立支援や働き方の見直し等に関する10年間の取り組みについて、「特定事業主行動計画」を策定することが定められました。

これを受け、平成17年度、職員を対象に「神戸町特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と家庭生活を両立できるような職場環境の整備を推進してきました。しかしながら、男性職員の育児休業の取得を始め、いまだ利用が進んでいない制度もあり、利用促進に向けて職員の意識啓発や働きかけが必要な状況にあります。

国においても、平成27年3月、法の有効期限に到達しましたが、依然として少子化の流れは変わらず、引き続き、取り組みを充実していく必要があることから、法の有効期限を更に10年延長するとともに両立支援の取り組みを促進するため、法の一部改正が行われました。

また、平成27年9月には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が施行され、女性職員の活躍推進に向けて、問題点の把握と改善目標を定めた計画を策定することが義務付けられました。

これらに伴い、計画的な取組を推進するため、次世代育成支援対策推進法第19条及び女性活躍推進法第15条に基づく特定事業主行動計画として、国が定めるそれぞれの行動計画策定指針等を踏まえつつ本計画を策定するものです。

## 2 計画期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。

## 3 計画の数値目標と推進体制

- ① 計画の推進状況を客観的に確認するため、設定可能な項目については、令和6年度を目標達成年次とする数値目標の設定をしています。
- ② 「神戸町男女共同参画推進プラン」や「神戸町子ども・子育て支援事業計画」等との趣旨を踏まえ、関係各課と連携して取り組みを進めていきます。
- ③ 対策を効果的に推進するため、部課長を構成員とした行動計画策定・推進委員会を設置します。
- ④ 本計画の実施状況については、行動計画策定・推進委員会において把握等をした結果や職員ニーズを踏まえ、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。

## 4 計画の公表

- ① 次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法に基づき、行動計画に基づく取り組みの実施状況を公表します。

## II 具体的な内容

### 1 出産・育児等にかかる制度の周知について

次世代育成が社会的な課題と認識され、これまで様々な対策に取り組んでいる中で、実際にその対策が実効性を持って行われるためには、次世代育成支援のための趣旨や制度内容が十分に理解されなければなりません。そのために、子育てを行う職員はもとより、周りの職員も含め、情報提供や意識啓発の取り組みを進めていきます。

#### ① 啓発資料等を活用した出産・育児等にかかる情報提供の充実

- ・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等の制度について周知を図ります。
- ・出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図ります。
- ・育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児等の取得促進について周知を図ります。
- ・妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。

#### ② 妊娠中における配慮

- ・妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務の分担の検討を行います。
- ・育児休業の取得の申し出があった場合、事例ごとに担当部署において業務分担の見直しを行います。

### 目標

これらの取り組みを通じて制度の周知と意識の醸成を図り、すべての職員が次世代育成支援に向けた取り組みの重要性とそれを支える制度を理解することを目指します。

### 2 安心して出産・育児ができ、また職場復帰ができるための取り組み

出産や育児、その後の職場復帰の過程では、仕事と家庭の両立に不安を感じます。周囲への気兼ねから、必要な休暇の取得をためらうなど、職場の配慮不足によって過大な負担がかかるようであれば、安心して出産・育児が行える環境は望めません。また、次世代育成支援対策では、男性も含めた働き方の見直しも重要とされており、父親となる職員も考慮しなければなりません。それに伴い、親となる夫婦の出産・育児と職場復帰が円滑に行われるように、職場としてのサポート体制の確立を目指します。

#### ① 出産休暇中や育児休業中の職員の円滑な職場復帰を支援

- ・育児休業中の職員に対して、休業期間中の通達等の送付を行います。

- ・復帰時における相談等、サポートを実施します。
- ・仕事と子育てが両立できるようにするため、職場全体で育児にかかる職員を支援していくという風土の醸成を図ります。

**② 育児休業等や育児短時間勤務制度を活用する職員の業務分担の見直し及び代替職員の確保**

- ・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時は、会計年度任用職員の採用等、適切な代替要員の確保を図ります。
- ・早出、遅出勤務を行っている職員においては、幼稚園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振ります。

**③ 仕事と子育ての両立について、必要な時に相談ができる仕組みの用意**

- ・仕事と子育ての両立等に悩みや不安を持っている職員に対して、保健師と連携して相談や情報提供ができる仕組みを用意します。

**④ 子どもの出生時における父親の休暇の取得促進**

- ・子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得を促進します。

**⑤ 育児休業の取得の促進**

- ・3歳未満の子を養育する男性職員に対して育児参加を促します。

◆男女別の育児休業取得率と平均取得期間について

令和元年度 男女別育児休業取得率・平均取得期間		
男性職員育児休業取得率	女性職員育児休業取得率	平均取得期間（女性）
33%（対象者3名）	100%（対象2名）	1年4か月

※本町の女性職員の育児休業取得率は100%、男性の育児休業取得率は33%でした。

◆男性の配偶者出産休暇と育児参加のための休暇取得率と取得期間について

令和元年度 男性の配偶者出産休暇・育児参加取得率・取得期間		
配偶者出産休暇取得率	配偶者出産休暇取得期間	育児参加休暇取得率
66%（対象3名）	1日（1人あたり）	0%

※本町の男性職員の配偶者出産休暇取得率は、66%となっており、取得した職員が1日取得しています。

**目標**

これまでの計画期間では、女性職員は、対象者全員が育児休業を取得しており、男性職員は、1名の取得がありました。今後も、育児に関する休暇を取得しやすい環境の整備に努め、令和6年度までに引き続き、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5%を目指していきます。

## ⑥ 子どもが病気になった際の「子の看護休暇」等の取得

- ・日頃から、全ての職員が相互に業務の進捗等を把握しあうなど、突発的な休暇の際でも職場全体で支援できる雰囲気の醸成を図ります。

## 3 職員が子供とふれあう時間等を確保するための取組み

子育て中の職員だけでなく、家庭生活が充実することは全ての職員が持てる能力を十分に発揮し、職務能率の向上にもつながります。また、健康維持や女性の職場生活における活躍推進の観点からも時間外勤務の縮減や適切な休暇の取得は必要と考えられます。

### ◇時間外勤務の縮減等について

本町の令和元年度における職員一月あたりの平均時間外勤務は以下のとおりです。

⇒約 7.75 時間/月

- ※部署により、繁忙期（年度当初・年度末等）があり一時的に時間外勤務が多くなる時期がありますが、厚生労働省の定める時間外労働の限度である月45時間を超えることがないよう努めていきます。

## ① 超過勤務の縮減

### ▼ 管理職に対する意識啓発の強化

- ・定時退庁できない職員が多い部署を総務課が把握し、管理職員からのヒアリングを行ったうえで、注意喚起及び指導の徹底を図ります。
- ・新たに事業を実施する場合には、目的、効果、必要性について十分検討のうえ実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止します。

### ▼ 定時退庁日の励行

- ・毎月8の付く日をノー残業デーとし、その周知を図ります。

### ▼ 「過重労働による健康障害防止対策」の推進

- ・長時間の超過勤務により健康に影響を及ぼさないように、日頃から、自らの健康管理に気をつけるよう、「過重労働による健康障害防止対策」を推進します。

### ▼ 超過勤務の上限の目安時間の徹底

- ・定例、恒常的業務にかかる事務の処理については、マニュアル化を図ります。
- ・各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間の達成に努めます。

## ② 年次休暇等の取得の促進

### ▼ 年次休暇の計画的取得

- ・部課長会議等の場において、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。

- ・部課長に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導します。
  - ・各部署の業務計画を策定、周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図ります。
  - ・安心して職員が年次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します。
- ▼ 連続休暇制度（通称：連休）の取得促進
- ・国民の祝日や夏季休暇と併せた年次休暇の取得促進を図ります。
  - ・職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図ります。

#### 4 地域における子育てを支援するための取組み

##### ① 子ども・子育てにかかる活動に職員が積極的に取り組んでいくことによる地域への貢献

- ・スポーツや文化活動など、役立つ知識や特技のある職員は、地域で実施される子育て支援活動に積極的に参加しましょう。また、周囲の職員は、その活動に参加する職員が参加しやすいような環境づくりに努め、協力体制をつくります。

##### ② 子育てバリアフリーの推進

- ・子連れの人々が気兼ねなく来庁できるよう、親切な対応等ソフト面でのバリアフリーの取組みを推進します。

#### 5 女性の活躍推進に向けた取組み

平成27年8月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されたことで、地方公共団体においても、そこで働く女性職員の活躍推進に関する取組みを計画し、公表することが義務付けられました。それにより、働くすべての女性職員が、自らが持つ個性と能力を十分に発揮できるような職場環境の整備がより一層重要となっています。

特に出産・育児などライフイベントに柔軟に対応し、ワーク・ライフ・バランスを反映した人事制度の構築が必要となります。

##### (1) 女性の活躍に関する状況の把握と各課題に応じた取組み

「在職者に占める女性職員の割合・女性管理職の比率・女性職員採用比率」について、過去4年間を調査しました。

◆「在職者に占める女性職員の割合・女性管理職の比率・女性職員採用比率」について

女性職員の推移（一般）					
年度	H28.4	H29.4	H30.4	H31.4	平均値
女性職員比率	41.1%	41.9%	41.7%	42.3%	41.75%
女性管理職比率	31.7%	32.8%	32.8%	34.3%	32.9%
（内管理職手当支給者）	3.2%	3.0%	3.0%	3.0%	3.05%
女性採用比率（一般事務）	50.0%	75.0%	50.0%	50.0%	56.25%
（保育士・幼稚園教諭）	100%	100%	100%	100%	100%

※女性管理職・・・管理職手当を支給している職員

① **女性採用の拡大と目標**

今後も人物本位の選考により、意欲と能力のある有為な女性の採用に努めます。また、知識・経験を蓄積した女性の出産・育児等による離職を防ぐため、継続雇用を推進することにより、優秀な人材の確保に取り組みます。

**目標**

これからも取り組みにより、令和6年度においても女性の採用比率平均値50%を維持します。

② **女性の管理職員を増やす取り組みと目標**

多様化する住民ニーズに対応していくには、政策の立案、決定において女性の視点を反映することは重要です。女性職員の積極的な登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともにその能力を十分に発揮できるよう、適材適所の人事配置に努め、女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるように配慮します。

**目標**

これからの取り組みにより、令和6年度までに女性の管理職比率40%を目指します。

③ **男女の継続勤務年数の差異と各役職段階に占める女性職員の割合について**

令和元年度における継続勤務年数と各役職段階の女性割合は以下のとおりです。

男性平均	21年6か月	男女差 6年0か月
女性平均	15年6か月	

各役職段階に占める女性職員の割合（H31.4）					
役職名	部・課長	課長補佐	係長・主査	主任	主事
女性職員比率	8.5%	4.9%	30.5%	19.5%	36.6%

今後、管理職である女性職員が一度に退職し女性職員の割合が減少することが考えられ、そのためにも女性職員の採用を積極的に行うことが重要です。女性採用率の向上については短期間で目標達成できるものではないため、今後長期的な対策が必要になってきます。

## ◇子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組み

### ① 男性職員の家庭生活参加への推進について

家事や育児、家族の介護等の家庭責任の多くを女性が担っているのが現状であり、男性職員の家事や育児への積極的な参加は、女性職員の活躍推進のためにも不可欠です。さらに、男性が家事や育児等の経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられます。そのためにも、男性職員の家庭生活への積極的な参加促進を周知するとともに、全職員に対しても意識啓発の取り組みを進めていきます。

また、男性の育児休業等の取得推進についても、育児休業を取得した身近な男性職員がいないことが、男性の育児休業取得者が増えない大きな要因と考えられるため、当計画に掲げている目標（5%）を目指し、少しでも多くの見本となる男性職員を増やしていきます。

### ② 所属長等の職場風土の醸成について

子育て中の職員に対し、補助的な仕事ばかり与えたり、異動を勧めるなどの「過剰な配慮」は子育て中の職員の意欲をそぎ、キャリア形成を阻害します。固定的な考えに捉われることなく、職員の状況、意欲、能力に応じた適切な配慮や支援をすることが所属長等に求められます。

そのため、所属長等に対する「イクボス研修」等の積極的参加を促すとともに、職場全体が支え合い、助け合うことで「真のワーク・ライフ・バランス」が形成され、両立しやすい職場風土の醸成に取り組めます。

## ◇働き方の改革について

時間外労働を前提とした働き方は、女性職員が家事・育児等の家庭生活を営みつつ、職場で評価され活躍することを困難にするものであり、家庭か仕事の二者択一を迫る原因となりうることもあります。

また、共働き世帯等の増加により、今後、男性の家事・育児への参加が重要視されることが考えられます。そのためには、個人だけでなく全職員の時間外労働の是正に対する意識改革が必要です。職員全体が「長時間労働」から短時間で成果をあげる「生産性の高い働き方」へと働き方を転換することにより、職員全体の「真のワーク・ライフ・バランス」を実現することが大切です。職員全体で協し定時退庁を心掛け、家庭生活への参加を増やすとともに余暇の充実を図り、豊かな生活を過ごすことができるよう、働きやすい職場の実現を目指します。