

第2期

小豆島町特定事業主行動計画

後期計画

計画期間：令和3年度～令和7年度

（実施状況の公表）

令和7年7月



令和3年3月

小 豆 島 町 長
小 豆 島 町 議 会 議 長
小豆島町選挙管理委員会
小豆島町代表監査委員会
小豆島町農業委員会
小豆島町教育委員会

第2期小豆島町特定事業主行動計画（後期計画）

1. 目的

特定事業主行動計画は、急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に対応するため、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）第19条の規定に基づいて、「出産・子育てに理解のある働きやすい職場」をつくるために、職員が仕事と生活を調和（ワークライフバランス）させ、職場においてその能力を十分に発揮できるよう、職場を挙げて支援する環境の整備を進めることを目的として策定し、平成21年度までを前期行動計画、平成22年度から平成26年度までを後期行動計画として、様々な次世代育成支援対策に取り組んできました。

しかしながら、少子化の進行は歯止めが効かず、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取組の推進が必要であるとして、「次世代育成支援対策推進法」の改正が行われ、法律の有効期限が令和7年3月31日まで10年間延長されました。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が平成27年8月28日に国会で成立しました。これにより、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が義務付けられました。

こうしたことから、「第2期小豆島町特定事業主行動計画」においては、改正後の次世代育成支援対策推進法並びに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きながら、職場及び家庭において子育ての意義についての理解が深められ、仕事も家庭も大切にしながら働くことのできる仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進することを目的とします。

2. 計画の内容

この「第2期小豆島町特定事業主行動計画（後期計画）」では、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き、前期計画で掲げた達成目標や項目について見直しを行い、近年の急速な少子高齢化、社会情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現を図るため、いままで以上に職員のニーズに即した計画とします。

(1) 計画期間

「第2期特定事業主行動計画」は、平成28年度から令和7年度までの期間を対象とし、この「行動計画（後期計画）」は、その後半の期間である令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間とします。

なお、勤務条件に関する法改正や計画の進捗状況、社会情勢の変化を踏まえ、必要に応じて見直しを行うこととします。

(2) 計画の推進体制

「第2期特定事業主行動計画（後期計画）」を効果的に推進するため、休暇制度等を所管する総務課を中心に、各種制度の見直しや拡充などの検討を行うとともに、計画進捗状況の確認と計画の見直しを行う体制を整えます。

(3) 実施状況の公表

次世代育成支援対策推進法第19条第5項並びに女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第6項の規定に基づき、本計画に掲げた目標を達成するために実施した措置の状況を確認し、毎年1回公表します。

3. 子育てがしやすい勤務環境の実現に向けての取り組み

仕事と子育ての両立を支援するため、私生活よりも仕事優先、子育ては女性がするものという考え方の意識改革、男性の積極的な子育て参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しなどの実現に向けて以下の取り組みを進めます。

(1) 休暇・休業制度の活用促進

子育て支援に関する休暇、休業制度については、条例や規則に規定を設けるなど、制度は整備されていますが、十分に活用されていない状況にあり、職員一人ひとりの意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

① 育児休業等の取得の促進

育児休業等の取得促進のため、管理者は、父親や母親となる職員の育児休業等の予定を事前に把握し、職場内の仕事の分担を見直すなど、育児休業や部分休業が取得しやすい環境づくりに努めます。

② 育児休業取得時の代替要員の確保

職員が産前産後休暇を取得する際には、管理者は職員が安心して休暇を取得できるよう、必要に応じて代替要員の確保に努めます。

【令和 6 年度実績】

育児休業取得率

男性職員は 33%取得

女性職員は全員取得

【目標値】

育児休業取得率

男性職員 5%を目指します。

女性職員 100%を維持します。

③ 年次休暇の取得促進

子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における休暇の計画的取得、個々の職員の年間を通じた年次休暇等使用計画表の作成・活用などにより、年次休暇の取得促進を図り、取得日数を約 30%増加するように努めます。

【令和 6 年実績】

9.1日

【目標値】

13.0日

④ 連続休暇の取得促進

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休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。

⑤ 子の看護休暇等の取得促進

子どもの病気の際には、子の看護休暇や年次休暇を活用して、休暇が取得しやすい職場環境づくりに努めます。

⑥ 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

職員は働きながら不妊治療を受けられるよう、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境づくりに努めます。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

① 業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、管理者は職員の健康や安全に配慮し、母性保護に努めるとともに、必要に応じた業務分担の見直し等を行います。

② 産前産後休暇取得時の代替要員の確保

職員が産前産後休暇を取得する際には、管理者は職員が安心して休暇を取得できるよう、必要に応じて代替要員の確保に努めます。

(3) 男性職員による積極的な制度の活用

妻の就労の有無にかかわらず、男性職員の育児参加を促進し、育児休業制度の積極的な活用を促し、男性職員の育児休暇取得を目指します。

① 妻の出産のための休暇を取得しやすい環境づくり

妻が出産する場合の特別休暇の積極的な取得の推進を図るため所属長は、父親となる職員に取得を促すとともに、取得しやすい環境づくりに努めます。

【令和6年度実績】

対象となる職員1名中1名取得

【目標値】

父親となる職員の特別休暇取得率100%を維持します。

② 育児休業等を取得しやすい環境づくり

男性職員の育児休業等の取得の促進を図るため、所属長は、男性職員に育児休業、部分休業の取得を促します。また、周りの職員全員で、出生時の連続休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めるものとします。

(4) 時間外勤務の縮減

本町の令和元年度における職員の一月あたりの平均時間外勤務は13時間/月となっています。担当業務により時間外勤務時間についてはばらつきがありますが、職場環境の改善や、無駄のない業務計画と職員間の協力体制を充実させ時間外勤務の縮減

に努めます。

また、育児を行う職員の深夜勤務・時間外勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、より一層の時間外勤務の縮減に努めます。

① ノー残業デーの推進

定時退庁日である毎週水曜日の「ノー残業デー」に、庁内掲示板において注意喚起をすることにより、定時退庁を促します。

② 時間外勤務縮減のための意識啓発等

所属長は、職員の時間外勤務の状況等を的確に把握した上で、個々の職員に対して指導するとともに、定時退庁日等には、職員への指導を実施するなど、時間外勤務の縮減に努めます。

③ 事務の簡素・合理化の推進

社会経済の変化に対応して新規業務が生じるなかで、時間外勤務を縮減するために、業務の見直しを行い、事務の簡素化・合理化を推進します。

(5) 人事異動についての配慮

人事異動については、職員の家族構成、子育ての状況に応じた配慮を行います。

4. 女性職員の活躍推進に向けた取り組み

(1) 女性採用の拡大と目標

一般職の職員における過去5年間の職員採用状況

年 度	H 2 8	H 2 9	H 3 0	H 3 1	R 2	平均
総採用者数	4	6	7	2	4	4.6
女性採用数	2	2	3	0	3	2
女性採用比率	50.0%	33.3%	42.9%	0.0%	75.0%	43.5%

一般職における過去5年の本町の女性採用比率は、各年度でばらつきはありますが平均で43.5%となっております。今後もさらに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、インターネット等を利用した職員採用情報の積極的な提供により、優秀な人材の確保に取り組みます。

これらの取り組みにより、今後も一般職の女性採用比率は30%以上を維持していくよう努めます。

【過去5年間の実績】

年 度	R3	R4	R5	R6	R7	平均
総採用者数	2	3	2	5	11	4.6
女性採用数	0	2	2	1	5	2
女性採用比率	0.0%	66.7%	100.0%	20.0%	45.5%	43.5%

(2) 女性の管理職員を増やす取り組みと目標

○部署別男女職員数（令和2年4月現在）

区 分		男性職員	女性職員	女性職員の比率（％）
		職員数	職員数	
政策統括監		0	0	0.0%
参 事		2	0	0.0%
総務部	総務部長（副町長兼務）	0	0	0.0%
	総務課	14	2	14.3%
	税務課	10	3	30.0%
	住民課	9	7	77.8%
	人権対策課	8	1	12.5%
	小計	41	13	31.7%
企画振興部	企画振興部長	1	0	0.0%
	企画財政課	11	3	27.3%
	環境衛生課	8	2	25.0%
	商工観光課	6	0	0.0%
	オリーブ課	3	2	66.7%
	農林水産課	8	1	12.5%
	建設課	10	2	20.0%
	小計	47	10	21.3%
健康福祉部	健康福祉部長	1	0	0.0%
	健康づくり福祉課	16	10	62.5%
	高齢者福祉課	7	3	42.9%
	介護サービス課	1	0	0.0%
	小計	25	13	52.0%
教育部	教育部長	1	0	0.0%
	学校教育課	4	1	25.0%
	社会教育課	6	2	33.3%
	子育て共育課	4	3	75.0%
	小計	15	6	40.0%
議会事務局		2	0	0.0%
出 納 室		3	1	33.3%
介護保険施設		2	1	50.0%
合 計		137	44	32.1%

※管理職に該当する職員は、管理職手当が支給されている職員とする。

○各役職段階に占める女性職員の割合（令和２年４月現在）

役職名	部長	課長	主幹	課長補佐	副主幹	係長	主査	主任主事	主事	合計
職員数	5	13	9	10	4	25	32	30	9	137
男性職員数	5	12	5	7	4	21	17	17	5	93
女性職員数	0	1	4	3	0	4	15	13	4	44
女性職員比率	0.0%	7.7%	44.4%	30.0%	0.0%	16.0%	46.9%	43.3%	44.4%	32.1%

※部長には、参事を含む。

○継続勤務年数の差異（令和２年４月現在）

男性職員平均	１７年８月	男女差 ５年２月
女性職員平均	１２年６月	

本町における令和２度の女性における管理職員比率は主幹以上が１８．５％となっており、副主幹以上では１９．５％となっています。一方、全体の職員に占める女性職員の割合は３２．１％となっており、また主査以下の職にあつては４０％を超えていることから、今後少しずつ女性の管理職員比率は高くなると考えられます。

また、昨今の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、知識・経験を蓄積した女性が出産・育児等による離職をしないよう継続雇用を促進することにより、優秀な人材の確保に取り組めます。

これらの取り組みにより、令和６年度までに主幹以上の課長相当職における女性職員比率２０％を目指し、男女の勤務年数の差が縮小するよう努めます。

【課長相当職における女性割合（令和７年４月１日現在）】

役職名	参事	課長	主幹	課長補佐	副主幹	係長	主査	主任主事	主事	合計
職員数	3	14	5	14	3	29	27	17	16	128
男性職員数	3	10	5	12	2	21	16	7	8	84
女性職員数	0	4	0	2	1	8	11	10	8	44
女性職員比率	0.0%	28.6%	0.0%	14.3%	33.3%	27.6%	40.7%	58.8%	50.0%	34.4%

【勤続年数の差異（令和７年４月１日現在）】

男性職員平均	１７年０月	男女差 ３年９月
女性職員平均	１３年３月	

5. 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組み

(1) 子育てを行う職員の人事配慮について

子育てを行う職員には、保育所の送迎などの本人の意向を把握するとともに、できるだけ家庭生活に支障のないよう人事異動等の配慮を行います。

(2) 男性職員の家庭生活参加への推進について

共働き世帯が増加する中で、女性職員が職場において活躍するためには、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、男性職員が家事や育児等の経験を得ることは、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、男性職員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、男性職員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、少しでも多く男性職員の育児休業取得者を増やしていきます。

(3) 所属長等の職場風土の醸成について

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。所属長等を積極的に研修会等に参加させ子育て中の職員に対する理解を深め、職場全体で支え合い、助け合うことでワーク・ライフ・バランスが形成され、仕事と家庭生活の両立が図られるよう職場風土の醸成に取り組めます。職場全体が支え合い、助け合うことができる職場風土の醸成に取り組めます。