

粕屋町特定事業主行動計画

令和3年4月

粕屋町長
粕屋町議会議長
粕屋町教育委員会
粕屋町選挙管理委員会
粕屋町農業委員会
粕屋町水道事業管理者
粕屋町代表監査委員

◎目的

この「粕屋町特定事業主行動計画」は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び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）に基づき、粕屋町の職員を対象に策定するものです。

わが国においては、急速な少子化が進む中、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立し、次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の整備に、国・地方公共団体・事業主など、さまざまな主体が社会を挙げて取り組んでいくことが求められており、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が施行され、女性の活躍推進の取り組みを着実に前進させるため、地方公共団体や事業主等が女性職員の活躍推進に向けて課題を把握し、改善するための目標を含めた行動計画を策定することが義務付けられました。

粕屋町においては、次世代育成支援対策推進法に基づき、平成17年度から平成21年度を計画期間とする第1期特定事業主行動計画、及び平成22年度から平成26年度までの第2期特定事業主行動計画を策定し職員の「仕事」と「家庭」の両立を支援してきました。また、平成28年度から令和2年度までは、それまでの次世代育成支援対策推進法に基づく目標に加え、新たに施行された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目標達成のため一体的な取り組みを実施することを目指し、第3期特定事業主行動計画を策定し、誰もが働きやすい職場づくりを推進してきました。

今後も常勤職員・非常勤職員問わず、仕事や家庭、子育ての両立やワーク・ライフ・バランスを図ることができるよう、今回、第4期特定事業主行動計画として本計画を策定し、公表します。

◎計画期間

令和3年度から令和6年度までの4年間を第4期とします。なお、期間の途中であっても必要に応じ内容の見直しを行います。

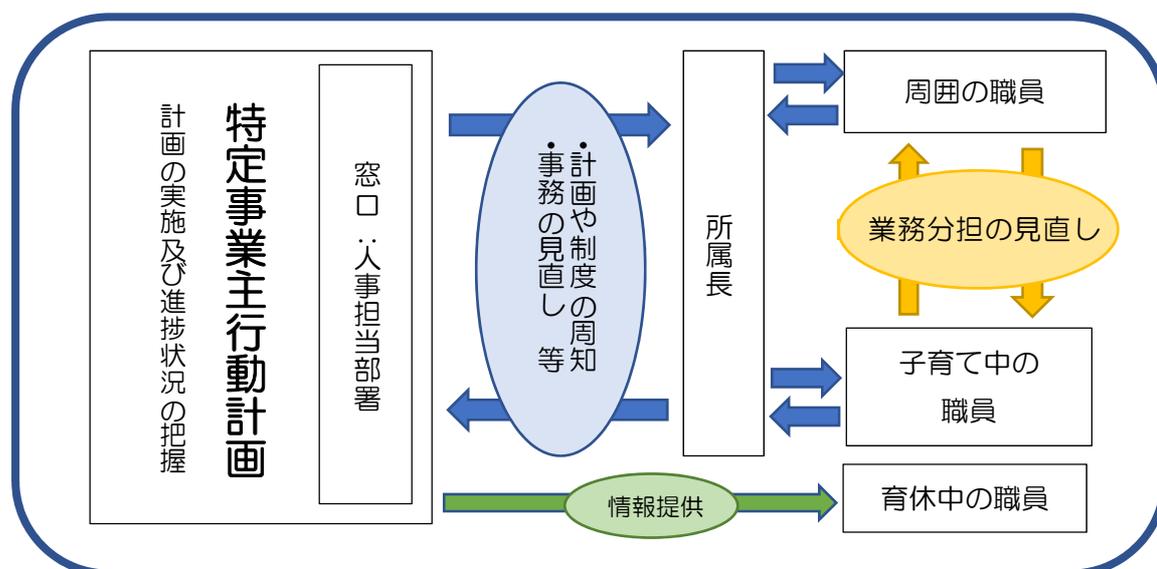
※次世代育成支援対策推進法（令和7年3月31日までの時限立法）

※女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（令和8年3月31日までの時限立法）

※期限の早い法律に合わせた期間とする。

◎計画の推進体制

- この計画を効果的に推進するため、人事担当者等と職員代表等を構成員とした行動計画策定・推進委員会を年一回以上実施します。なお、人選にあたっては、育児経験者や育児休業取得予定者などを含めて男女で構成するものとします。
- 次世代育成支援対策や女性の活躍推進対策に関する研修・講習・情報提供は、必要時に遅滞なく実施します。
- 本計画の実施状況については、各年度ごとに、行動計画策定・推進委員会において把握した結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策や計画の見直しなどを行います。所属長は、各部署の計画推進状況を把握するものとします。また、本計画の実施状況を年度ごとに公表します。



◎具体的な取り組み内容

1 勤務環境の整備に関する事項

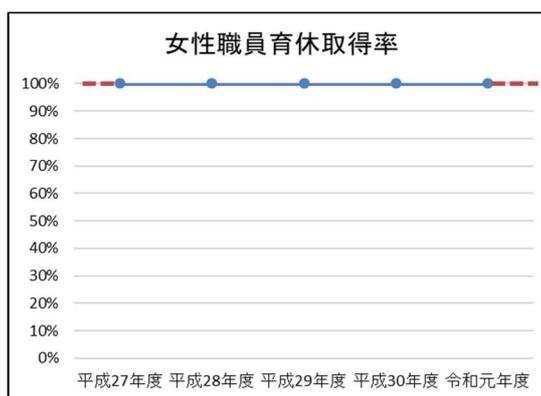
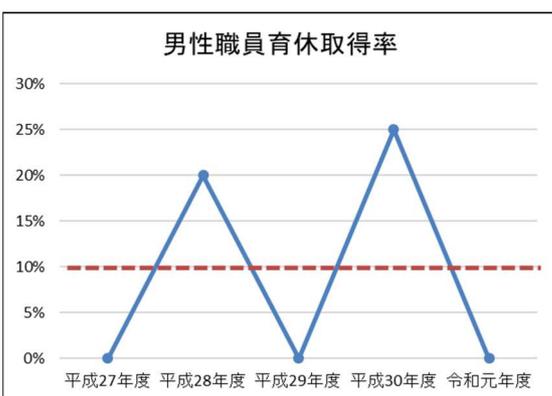
(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ・妊娠中及び出産後の職員に対し、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について周知します。
- ・危険な業務・深夜勤務・時間外勤務を制限します。
- ・必要に応じ、職員の業務分担の見直しを行います。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ・出産後の配偶者を支援するため、子の産まれた父親の、配偶者出産休暇、育児参加休暇及び育児休業等について周知し、これら休暇等の取得を促進します。

○男女別の育児休業取得率							
男性				女性			
年度	育休取得者	育休取得率	育休取得可能職員	年度	育休取得者	育休取得率	育休取得可能職員
平成27年度	0人	0%	5人	平成27年度	2人	100%	2人
平成28年度	1人	20%	5人	平成28年度	2人	100%	2人
平成29年度	0人	0%	11人	平成29年度	7人	100%	7人
平成30年度	1人	25%	4人	平成30年度	3人	100%	3人
令和元年度	0人	0%	5人	令和元年度	9人	100%	9人



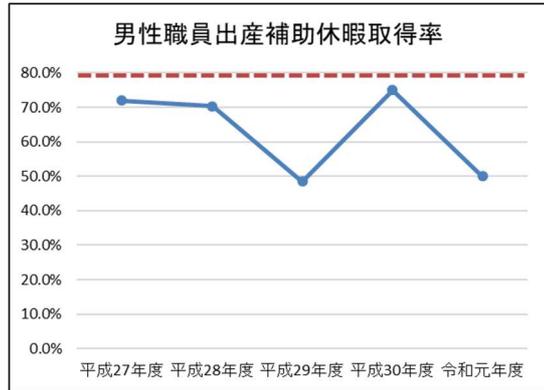
目標①

育児休業取得率を計画期間の各年度において

女性職員は100% 男性職員は 10% にすることを目指します。

○男性職員の出産補助休暇取得率

年度	出産補助休暇取得可能職員		
		取得者	取得率
平成27年度	5人	5人	72.0%
平成28年度	5人	5人	70.3%
平成29年度	11人	8人	48.5%
平成30年度	4人	4人	75.0%
令和元年度	5人	4人	50.0%



※出産補助休暇：妻の出産に伴い、必要と認められる入院等の付き添い等のための休暇

※出産日後2週間以内において2日の範囲内で取得したもの

※取得率＝（取得者×取得時間）／（取得可能職員×2日×7.75時間）×100

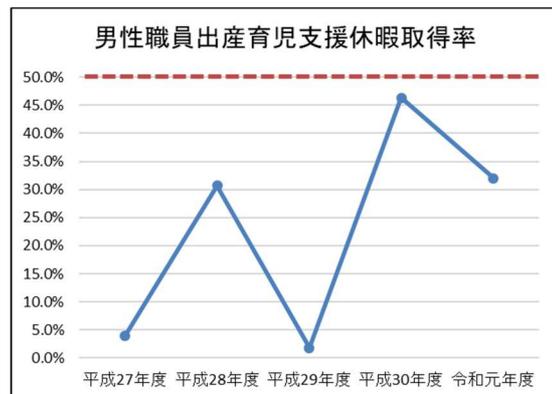
目標②

男性職員の出産補助休暇取得率を計画期間の各年度において

80%以上 にすることを目指します。

○男性職員の出産育児支援休暇取得率

年度	出産育児支援休暇取得可能職員		
		取得者	取得率
平成27年度	5人	1人	4.0%
平成28年度	5人	3人	30.7%
平成29年度	11人	1人	1.8%
平成30年度	4人	2人	46.3%
令和元年度	5人	3人	32.0%



※出産支援休暇：妻が出産する場合に出産予定日の6週間前の日から出産後8週間を経過する日までに出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために与えられる5日以内の休暇

※取得率＝（取得者×取得時間）／（取得可能職員×5日×7.75時間）×100

目標③

男性職員の出産育児支援休暇取得率を計画期間の各年度において

50%以上 にすることを目指します。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

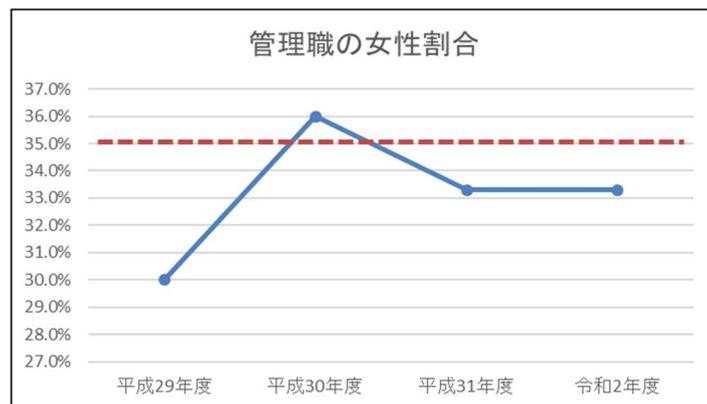
- 男性も育児休業等を取得できることについて周知します。
- 育児休業等に対する意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気をつくります。
- 育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、必要な支援を行います。
- 職員から育児休業の請求があった場合、人員配置・業務の見直しを行うとともに、必要に応じて会計年度任用職員による人員確保を図ります。
- 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けて、育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用や、研修等によるキャリア形成の支援を行います。

○女性職員の採用割合			
年度	一般行政職	幼稚園教諭・ 保育士職	保健師職
平成 29 年度	75.0%	100.0%	100.0%
平成 30 年度	50.0%	100.0%	—
令和 元 年度	81.8%	100.0%	—
令和 2 年度	37.5%	100.0%	100.0%

目標④

女性職員の採用割合は近年高い水準を維持しているため、職員の採用については今後も男女問わず優秀な人材の確保に努め、公平公正な職員採用を実施します。

○管理職の女性割合	
年度	割合
平成 29 年度	30.0%
平成 30 年度	36.0%
令和 元 年度	33.3%
令和 2 年度	33.3%



目標⑤

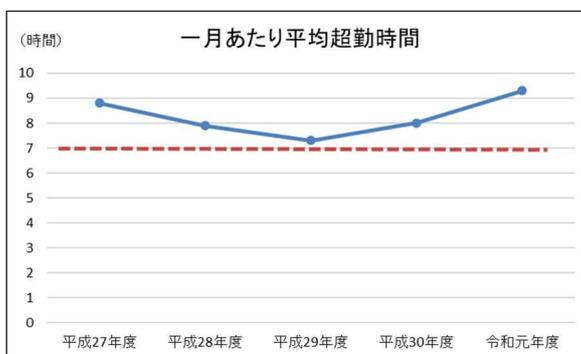
管理職の女性割合を、計画期間の各年度において、

35%以上 にすることを目指します。

(4) 超過勤務の縮減

- 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知徹底を図ります。
- 水曜日はノー残業デーとし、課長会や庁内メール等により周知徹底を図ります。
- 事務の簡素合理化について、業務量そのものの見直し、OA化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しに合わせた適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化の更なる取組を推進します。
- 職員の勤務状況の的確な把握、各機関の実情に応じた縮減目標の設定など、勤務時間管理の徹底を図り、安易に超過勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組を行います。
- 週休日に勤務する場合、事前に週休日の振替を行うよう呼びかけます。

○職員の超過勤務時間数	
年度	一月あたり平均超勤時間
平成27年度	8.8時間
平成28年度	7.9時間
平成29年度	7.3時間
平成30年度	8.0時間
令和元年度	9.3時間



目標⑥

ひと月あたり平均超過勤務時間数を計画期間の各年度において

7時間以下

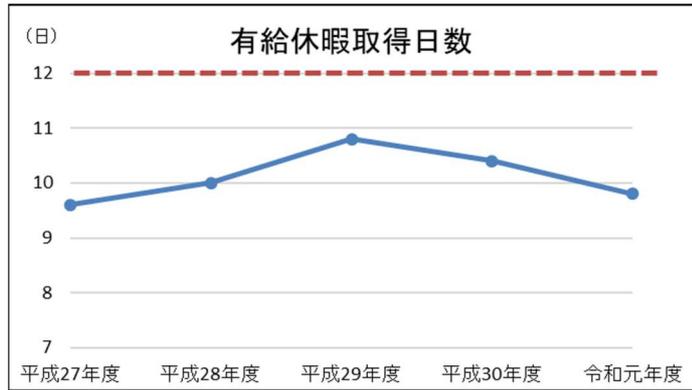
にすることを目指します。

(5) 休暇の取得の促進

- 計画的な年次休暇の取得促進を図るため、最低月1回有給休暇が取得できるよう、各職場の実情に応じ年次休暇の計画表の作成及び職場の業務予定の職員への早期周知を図る等、年次休暇を取りやすい雰囲気づくりや環境整備を行います。
- 課長会等で各課の年次有給休暇取得率及び夏季休暇取得率を公表することにより、全庁的に情報を共有し、休暇取得を促進します。
- 夏季休暇等と年次有給休暇を組み合わせた休暇取得促進を図ります。
- 子どもの病気や子どもに関わる諸行事、職員やその家族の誕生日等の記念日には、職員が休暇を取得しやすい職場環境をつくることに努めます。
- 在宅勤務やテレワーク(情報通信技術(ICT)を活用した場所にとらわれない働き方)等は、通勤負担の軽減に加え、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、仕事と子育ての両立のしやすい働き方である点に着目し、その導入の推進を図ります。

○職員の有給休暇取得日数

年度	有給休暇 取得日数
平成 27 年度	9.6 日
平成 28 年度	10.0 日
平成 29 年度	10.8 日
平成 30 年度	10.4 日
令和 元 年度	9.8 日



目標⑦

年次有給休暇平均取得日数を計画期間の各年度において

12日以上 にすることを目指します。