

琴平町特定事業主行動計画

(令和3年度～令和7年度)

～ 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関係 ～

令和3年4月

琴平町

はじめに

『職員一人ひとりが、生活と仕事との両立を実現し、能力を発揮できるように』

少子高齢化社会が進行し、人口減少時代に突入した今、社会経済の持続的な発展のためには、一人ひとりが職場、家庭、地域など様々な場面で活躍できるような社会を構築することが必要です。

琴平町では、次世代育成支援対策推進法に基づき特定事業主行動計画を策定し、育児をしやすい職場環境の整備に向けた次世代育成支援対策に取り組んできました。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、琴平町特定事業主行動計画を策定し、性別に関わらず出産・育児・介護等と仕事を両立しながらキャリア形成を行える環境づくり、全ての職員が働きやすく能力を十分に発揮できる環境づくりに取り組んできました。

このたび「琴平町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」の計画期間が、令和2年度をもって満了することから、新たに計画を策定するに当たり、従来の計画の取組状況を踏まえ各種取組をより効果的に推進するため、個別に計画していた計画を統合し、次世代育成支援対策法及び女性活躍推進法に基づく『琴平町特定事業主行動計画』として策定することとしました。

今回策定した特定事業主行動計画では、前回計画の検証結果や職員アンケート（令和3年2月実施）の結果、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律など新たに施行された法制度を踏まえ、目標や取組内容の見直しを行っています。

琴平町が次世代育成支援及び女性活躍に向けた地域社会の牽引役として、職員が性別に関わらず働きやすく、キャリア形成を行える環境づくりや働き方改革に率先して取り組むとともに、協力しあいながら生活と仕事の両立を実現し、一人ひとりが能力を十分に発揮できる組織づくりを積極的に進め、住民サービスの向上に努めます。

琴平町職員として働くのは、職員一人ひとりの人生の一部ですが、生活と仕事の両立を実現することで、職場を離れた後も健康で活躍できる持続可能で多様な生き方を支援していきます。

令和3年4月1日

琴平町長

琴平町議会議長

琴平町選挙管理委員会

琴平町農業委員会

琴平町代表監査委員

琴平町教育委員会

琴平町固定資産評価委員会

目次

第1	計画の基礎	1
1	計画の位置付け	1
2	計画期間	1
3	対象職員	1
4	推進体制	1
5	実施状況の公表	1
第2	現状と課題	
1	採用職員に占める女性職員の割合	1
2	管理職に占める女性職員の割合	2
3	時間外勤務時間数	3
4	年次有給休暇の取得日数及び取得率	4
5	男性職員の育児休業、妻の出産休暇及び育児参加休暇の取得率	4
6	職員の離職率	5
第3	目標	5
第4	計画期間中の取組内容	
1	計画的育成とキャリア形成支援	6
2	働き方改革の推進	7
3	男性の育児参加と両立支援制度の充実	8
4	会計年度任用職員の休暇制度の充実	9

第1 計画の基礎

1 計画の位置付け

本計画は、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と女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を統合し、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍に基づく琴平町特定事業主行動計画として作成します。

2 計画期間

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は、令和6年度を目標年次とすることが定められており、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画は、令和7年度が目標年次とされています。

このことから、新たな計画は、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

3 対象職員

本計画の対象となる職員は、正規職員のほか、会計年度任用職員、再任用短時間勤務職員、再任用フルタイム職員を含むすべての職員とします。ただし、小・中学校に勤務する県費負担職員については、香川県の制度が適用となるため、本計画の対象外とします。また、本計画に定める目標（目標数値）については、正規職員を対象とします。

4 推進体制

本計画に掲げる取組の推進に当たっては、総務課長を中心とした琴平町特定事業主行動計画策定等委員会が実施状況の確認や取組の検証・改善を行いながら、着実かつ効果的な推進を図ります。

5 実施状況の公表

本計画に基づく各年度の実施状況については、町のホームページで公表します。

第2 現状と課題

本計画の作成に当たり、現状と課題の把握を行うため、前回計画において目標に掲げた項目を中心に、実績の変化や職員アンケートの結果に基づき分析を行いました。

1 採用職員に占める女性職員の割合

【前回計画の目標と実績】

目標：バランスの良い男女比率を目指す。

実績：採用した職員に占める女性の割合

(単位：人)

	H28	H29	H30	H31	R2
採用人数	3 (2)	7 (6)	13 (4)	11 (6)	5 (4)
一般事務	2 (1)	1 (0)	10 (3)	8 (3)	3 (2)
保育士・幼稚園教諭・ 保健師等	1 (1)	6 (6)	3 (1)	3 (3)	2 (2)
女性の割合	66.67%	85.71%	30.77%	54.55%	80.00%

() 内は、女性数で内数である。

- 保育士・幼稚園教諭・保健師等の受験者は女性が多いため、女性採用割合も高い。
- 一般事務職については、バランスよく採用できている。
- 引き続き、働きやすい職場環境づくりに取り組む中で、町の働き方改革や仕事と家庭の両立支援の状況等について積極的に受験者に発信し、有能な職員の採用に努める必要がある。

2 管理職に占める女性職員の割合

【前回計画の目標と実績】

目標：女性職員の積極的な登用を図る

実績：各役職段階に占める女性職員の割合

(単位：人)

職 位	H28		H29		H30	
	職員数	女性割合	職員数	女性割合	職員数	女性割合
課 長	14 (1)	7.14%	14(1)	7.14%	16(3)	18.75%
課長補佐	9 (6)	66.67%	8(5)	62.50%	8(2)	25.00%
主 任	20 (2)	10.00%	21(2)	9.52%	20(3)	15.00%
上記以外	72 (39)	54.17%	75(44)	58.67%	76(42)	55.26%
合 計	115 (48)	41.74%	118(52)	44.07%	120(50)	41.67%

職 位	H31		R2	
	職員数	女性割合	職員数	女性割合
課 長	14(2)	14.29%	15 (2)	13.33%
課長補佐	10(1)	10.00%	11 (2)	18.18%
主 任	19(4)	21.05%	16 (4)	25.00%
上記以外	79(46)	58.23%	82 (46)	56.10%
合 計	122(53)	43.44%	124 (54)	43.55%

() 内は、女性数で内数である。

- 女性職員数は、増加している。
- 女性職員の管理職（課長・課長補佐）の割合は減少している。

- 職員アンケートでは、将来管理職ポストに就きたい男性職員の割合は 18.87%に対し、女性職員の割合は 6.82%であり、女性職員の昇任に対する意向は低い。
- 女性職員が承認したくない理由としては、「仕事と家庭の両立ができなくなる」「責任の重いポストに就きたくない」との回答が男性職員に比べて高くなっており、昇任により仕事の責任が重くなり、妊娠、出産後の家庭生活との両立が大きな負担になることに抵抗を感じていることが考えられる。
- また、男性職員、女性職員とも「自分の能力に自信がない」との回答が一番多いことから、生活と仕事を両立できる職場環境づくりやキャリア形成支援などに一層取り組んでいく必要がある。

3 時間外勤務時間数

【前回計画の目標と実績】

目標：計画期間中、前年度実績を上回らない。

実績：職員一人当たりの時間外勤務時間数

(単位：時間)

	H28	H29	H30	H31
4月	8.92	10.19	9.86	16.16
5月	5.64	6.01	5.62	9.04
6月	4.24	4.43	3.56	4.28
7月	4.51	4.90	13.4	9.2
8月	3.41	5.42	4.63	5.12
9月	4.50	6.07	6.61	4.76
10月	4.61	4.51	6.1	7.41
11月	5.49	7.69	5.65	6.64
12月	5.43	4.60	5.11	6.37
1月	5.59	5.28	7.36	7.03
2月	11.03	12.63	9.58	8.33
3月	11.46	10.98	10.65	9.12
年間	74.83	82.71	88.13	93.46

- 目標は達成しておらず、職員一人当たりの年間時間外勤務年数は年々増加している。
- 職員アンケートでは、「できるだけ時間外勤務をしない」が 41.67%「仕事の状況に応じて時間外勤務をする」が 54.17%を占めている。
- 時間外勤務を減らすためには、「業務遂行体制の工夫・見直し」との回答が最も多く、次いで「時間外勤務を縮減する職場全体の雰囲気づくり」、「職場の意識改革」、「職員のスキルアップ」、「個々の職員の心がけ」となっている。
- このことから、所属長は、業務遂行に対する適切な指示及び的確な遂行管理に努め、特定の職員に仕事が集中しないよう、業務分担や職員配置の調整に努める必要がある。また、引き続き、率先して定時退庁を心がけ、退庁時には所属職員に声掛けを行う。

- 全職員は、各種研修に積極的に参加し、スキルアップに努めるとともに、定時退庁を心がけ、業務を段取り良く進める必要がある。特にノー残業デー（毎週水曜日）、かがわ育児の日（毎月19日）は、周りの職員と声を掛け合って速やかに退庁するように努める必要がある。

4 年次有給休暇の取得日数及び取得率

【前回計画の目標と実績】

目標：計画期間中、取得日数2日増、取得率20%増

実績：職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数及び取得率

	H28	H29	H30	H31
取得日数	4.96日	5.69日	6.05日	6.51日
取得率	24.80%	28.45%	30.25%	32.55%

- 計画は達成できていないものの、取得日数は年々増加している。
- 職員アンケートでは、年次有給休暇を取得することについて、「後で多忙になる」「まわりに迷惑がかかると感じる」との回答が多い。
- 所属長は、業務遂行に対する適切な指示及び的確な遂行管理に努め、特定の職員に仕事が集中しないよう、業務分担や職員配置の調整に努める必要がある。
- 全職員は、年度当初に年間の年次有給休暇取得計画を作成する等し、他の職員と調整することで、夏季休暇とあわせた取得や子どもの行事、職員やその家族の誕生日、家族の記念日に取得する等、計画的に取得するよう努める必要がある。

5 男性職員の育児休業、妻の出産休暇及び育児参加休暇の取得率

【前回計画の目標と実績】

目標：制度の周知や積極的な取得を働きかけ、取得率の向上を目指す。

実績：男性職員の育児休業等の取得人数

(単位：人)

	H28	H29	H30	H31	R2
育児休業等対象者数	2	0	3	7	1
育児休業	0	0	0	1	0
妻の出産休暇	0	0	1	6	1
育児参加休暇	1	0	0	2	0

※育児休業等対象者数は、当該年度中に子どもが生まれた男性職員である。

- 育児休業は、女性職員取得率100%に対し、男性職員は、ほとんど取得していない。
- 制度周知を行っているため、妻の出産休暇の取得率は着実に増加している。
- 職員アンケートでは、「職場に負担をかけるため」「業務が繁忙であったため」との意見が多いため、休暇を取得しやすい雰囲気づくりや業務の応援体制の整備が必要である。

6 職員の離職率

【前回計画の目標と実績】

目標：働きやすい職場環境の向上に努める。

実績：職員の退職人数

(単位：人)

	H28	H29	H30	H31
退職人数	4 (2)	9 (5)	15 (7)	4 (2)
普通退職	1 (1)	4 (3)	5 (3)	2 (2)
定年退職	2 (0)	3 (2)	5 (3)	1 (0)
勸奨退職	1 (1)	2 (0)	5 (1)	1 (0)
離職率	3.48%	7.63%	12.50%	3.28%

() 内は、女性数で内数である。

- ここ数年、体調不良が主な原因の退職者が増加しており、出産、育児を理由とした退職は少ない。
- 体調不良による退職者を防止するため、所属長は、業務遂行に対する適切な指示及び的確な遂行管理に努め、特定の職員に仕事が集中しないよう、業務分担や職員配置の調整に努める必要がある。

第3 目標

状況把握の分析から、前回計画において掲げた「妻の出産特別休暇の取得率の向上」及び「男性職員の育児休業等の取得」は着実に進んでいると言えます。

しかし、前回計画で未達成の項目や前回計画で掲げた目標は達成しているものの、より一層の取組が必要と考えられる項目もあります。

そこで、本計画における目標を次のとおり設定します。

一般事務職の採用職員に占める女性職員の割合

計画期間を通じて、一般事務採用試験における女性の採用割合を維持することを目指します。

管理職に占める女性職員の割合

令和7年度までに職員の管理職に占める女性職員の割合を維持することを目指します。

時間外勤務の縮減

時間外勤務の多い職場については、所属長が総務課長及び副町長に時間外勤務の原因及び改善方法を報告することとし、時間外勤務の適正な管理と削減に努め、計画期間を通じて、年間540時間(月平均45時間)、1か月100時間、2か月から6か月までの間に1か月平均で80時間を超える時間外勤務を行う職員ゼロを目指します。また、令和7年度までに職員1人当たりの年間時間外勤務時間数85時間以内を目指します。

年次有給休暇の取得促進

計画期間を通じて、全職員が年5日以上取得し、職員1人当たりの年次有給休暇の取得日数で年10日以上を目指します。

男性職員の妻の出産休暇及び育児参加休暇取得率

全ての男性職員が、両休暇を100%取得することを目指します。

男性職員の育児休業取得率及び取得期間

令和3年度から令和7年度までの5年間平均で男性の育児休業取得率10%以上を目指します。

働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

フレックスタイム制、テレワーク等は、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、仕事と子育てを両立しやすい働き方であることから、導入に向けて検討を行います。

不妊治療を受けやすい職場環境の整備

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、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等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の熟成等を図ります。

第4 計画期間中の取組内容

琴平町で働くすべての正規職員、再任用職員、会計年度任用職員などが、育児等とキャリア形成を両立し、町のあらゆる分野で活躍できるよう、次の取組を推進します。

1 計画的育成とキャリア形成支援

女性の活躍をさらに推進していくためには、意欲と能力のある職員の採用を実現するとともに、生活と仕事との両立を前提とした計画的育成やキャリア形成支援を行う必要があることから、次の取組を推進していきます。

(1) 意欲と能力のある職員の採用促進

ア 職員採用試験情報の発信

- より多くの学生等に就職先の一つの選択肢として検討してもらえるよう、引き続き、町広報誌、町ホームページ及び町公式 YouTube チャンネル等を利用して情報発信していきます。
- 琴平町の存在をアピールする良い機会となるため、就職説明会等に積極的に参加します。

イ 職場環境等の情報発信

- 職員の日頃の業務内容や職場の雰囲気を知ってもらうため、町ホームページに先輩職員の経験談等を掲載することを検討します。

(2) 職務経験の向上や意欲を高める人員配置

ア ジョブ・ローテーションの実施

- 一般事務職で採用した職員については、職員が自身の適性を把握し、それに応じたキャリアプランや目標の設定を行えるよう、採用後 10 年間の目標とした一定期間で、福祉・税・教育といった異なった行政分野、窓口・事業・管理といった業務分野をバランスよく経験できる人事異動等を実施します。

イ 女性職員の積極的な登用・配置

- 職員の能力向上には幅広い職務経験が求められ、経験が今後のキャリア形成にも影響を与えることから、これまで女性職員の登用・配置が少なく性別による偏りがある部署については、働き方改革を推進した上で、性別に関わらず様々な経験を積むことのできる機会を提供していきます。

(3) 研修・面談を通じたキャリア形成支援

ア 活躍する先輩管理職等の事例紹介

- 様々な階層別研修等の機会を捉えて、性別を問わず、育児・介護等と仕事を両立させて活躍している管理・監督職の先輩の経験や家族全体で両立させるためのアイデアなどを職員に紹介するなど、職員が自身のライフ・ワーク・バランスを含めたキャリア形成のイメージを持てるように広く情報発信を行います。

イ 面談を通じたキャリアプランの設計

- 人事考課制度に基づく期首・期末の所属長との面談を通じ、職員が目標設定や振り返りを実施するとともに、所属長との意見交換によって、より充実した自身のキャリアプランを考える機会を設けます。

(4) キャリアロスを生じさせない制度の整備等

ア 出産・育児中等の職員に係る制度の整備等

イ 休業中などの自己啓発支援

- 能力向上に意欲を持つ職員が、育児休業中などに自主的に資格を取得する場合や通信教育の受講助成を希望する場合に、情報不足によってその機会を失うことがないように、積極的に助成制度の情報提供を行います。

2 働き方改革の推進

共働き世帯や単身世帯の増加とともに、性別に関わらず育児、介護等を担うなど、時間的制約のある職員が増加していくことが見込まれます。また、あらゆるハラスメントは、その発生により被害者のみならず他の職員にも影響を及ぼし、職員の士気低下、職場環境の悪化につながります。

すべての職員が十分な能力を発揮できるよう、次のような取組を通してさらなる働き方改革を推進していきます。

(1) 業務改革と適正な人員配置

ア 業務の見直し・効率化等

- 業務の属人化を防ぎ、組織的な対応を徹底するため、各職場において業務のマニュアル化を推進します。

- 先行事例等を参考に、執務を行う座席の自由化や、AI・RPAの利活用により、業務効率の向上や柔軟な働き方の実現に向けた検討を行います。
 - 会議の開催ルールの明確化やイベント等に出務する職員の適正化を図り、効率的な事業の実施を推進します。
- イ 業務ピークの平準化
- 繁忙期であっても、特定の職員に業務が集中しないよう、組織的な応援体制の仕組みを構築するとともに、可能な限り、特定の時期に業務が集中しないよう、各職場において、実施時期の分散を検討していきます。
- ウ 適正な人員配置
- 業務の委託化等による人員配置の見直しを図る一方、新たな行政ニーズにより事業の拡充や業務繁忙が生じた場合には必要な配置を行うなど、適正な管理を推進します。
- (2) 働きやすい職場環境づくり
- ア 職員の意識改革
- 管理・監督職の職員は、定時退庁日に関わらず率先して定時退庁を心掛けます。
 - 引き続き、水曜日の一斉定時退庁日及び毎月19日のかがわ育児の日の取組を推進し、定時退庁への意識の向上を図ります。
 - 管理・監督職の職員の行動や言動、マネジメントが職場環境に与える重要性への理解を深めるため、これらの職員を対象に、心構えやマネジメントを学ぶ研修を実施します。
- イ ハラスメントのない職場づくり
- 引き続き、ハラスメント防止研修をすべての職員を対象に実施し、職員がハラスメント予防やその対処に関する正しい知識を持てるようにします。
 - ハラスメント等に関する相談窓口を総務課に設け、様々な相談に応じる体制を整えるとともに、相談窓口の周知を徹底します。
- (3) 柔軟な働き方への制度等の整備
- ア 時差勤務制度、フレックスタイム等の検討
- 育児・介護等の事情で時間に制約のある職員が十分に能力を発揮できるよう、時差勤務制度や働く時間を柔軟に設定できるフレックスタイムや、育児の状況によって勤務時間を短縮できる育児短時間勤務の導入を検討します。
- イ テレワークの検討
- 場所や時間にとらわれない柔軟な働き方を実現するため、出張中などにモバイル端末を活用し、業務上必要な情報にアクセスして仕事を行えるようにするモバイルワークなど、テレワークの導入を検討します。
- 3 男性の育児参加と両立支援制度の充実
- 男性の育児参加を促すとともに、様々な事情を抱えた職員が安心して生活と仕事を両立していけるよう、育児・介護等と仕事との両立支援制度の充実と周知に向けて、次の取組を推進していきます。

(1) 育児・介護等と仕事との両立支援制度の周知方法の充実

ア 子育てハンドブック作成の検討

- 妊娠、出産期から育児期までに取得・利用できる休暇や補助制度、育児休業中に行える自己啓発、育児休業を取得する職員や周囲の職員、上司の心構えなど、両立支援策についてまとめた「子育てハンドブック（仮称）」を作成し、周知することを検討します。

イ 家族等の介護を行う職員のためのハンドブック作成の検討

- 介護を行いながら働き続けることに対する職員の不安の解消のため、介護を行う職員が取得・利用できる休暇や補助制度についてまとめた「家族等の介護を行う職員のためのハンドブック（仮称）」を作成し、周知することを検討します。

ウ 上司からの声掛け等

- 父親となる職員に対して、所属長から出産・育児に係る休暇・休業の取得について働き掛けを行うことにより、取得しやすい雰囲気づくりを行います。
- 介護を行う職員が、介護に係る休暇を取得しやすいよう、所属長が率先して職場の雰囲気づくりを行います。

エ 育児休業等取得経験者の体験談の紹介

- 育児休業等を取得した経験者の体験談や両立のために工夫したことなどを紹介し、男性職員の育児への参加に対する漠然とした不安を解消するための機会を設けます。

オ 育児休業中の職員への情報提供

- 職場への復帰を控えた育児休業中の職員が安心して復帰できるよう、復帰後に利用できる育児時間、部分休業等の制度について、情報提供を行います。

カ 新任研修での制度周知

- 新任職員に対して、妊娠、出産期から育児期までに取得・利用できる休暇や補助制度について研修の機会を捉えて情報提供を行い、生活と仕事の両立に向けた意識の醸成を図ります。

(2) 両立支援に向けた代替職員の確保

- 育児・介護等の事情を抱えた職員が、安心して職場を離れることができるよう、産前産後休暇、育児休業、介護休暇の代替職員を配置できるよう努めます。
- 出産介護休暇、育児参加休暇を使用し、引き続いて育児休業を取得する場合や、短期介護休暇に引き続き介護休暇を取得する場合にも、職場の状況を勘案して代替職員を配置できるよう努めます。

4 会計年度任用職員の休暇制度の充実

常勤、非常勤に関わらず、全ての職員が働きやすい環境を整備するよう努めます。

琴平町特定事業主行動計画
(令和3年度～令和7年度)

～ 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関係 ～

発行 香川県仲多度郡琴平町

編集 琴平町総務課

〒766-8502

香川県仲多度郡琴平町榎井817番地10

TEL (0877) 75-6701 FAX (0877) 73-2120

URL <https://www.town.kotohira.kagawa.jp/>