

周防大島町特定事業主行動計画

周 防 大 島 町 長
周 防 大 島 町 議 会 議 長
周 防 大 島 町 教 育 委 員 会
周 防 大 島 町 選 挙 管 理 委 員 会
周 防 大 島 町 代 表 監 査 委 員
周 防 大 島 町 農 業 委 員 会
周 防 大 島 町 固 定 資 産 評 価 審 査 委 員 会
周 防 大 島 町 水 道 事 業 管 理 者
周 防 大 島 町 下 水 道 事 業 管 理 者
周 防 大 島 町 病 院 事 業 管 理 者

1 目的

国においては平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成法」という。）が制定されました。この法律では、急速な少子化の進行等を踏まえ、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ため、集中的な取り組みについて推進していくこととなっています。

周防大島町においても、この法律の趣旨を踏まえ、地域における子育て支援、親子の健康の確保、教育環境の整備、子育て家庭に適した居住環境の確保、仕事と家庭の両立等について、目標達成のために講ずる措置の内容等を記載した「周防大島町特定事業主行動計画（第1期前期計画（平成18～22年度）、同後期計画（平成23～27年度）、第2期前期計画（平成28年度～令和2年度））」を策定し、時間外勤務等の削減、年次有給休暇の計画的な取得、育児休業の取得促進、効率的な業務執行など、働きやすい職場の環境づくりのための取り組みを推進してきました。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）が平成27年9月に施行されました。この法律では、男女共同参画社会基本法の基本理念に則り、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の個性と能力が十分に発揮されることを重要視しています。女性が、仕事において活躍できる職場づくりを目指すとともに、女性活躍の更なる推進を図ります。

2 計画期間

計画の根拠となる次世代育成法は平成27年度から令和6年度まで、また、女性活躍推進法は平成28年度から令和7年度までの時限立法であることから、本計画は令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間の計画期間とします。

3 具体的な取組

(1) 働きやすい職場の環境づくりのための取り組み

(ア) 各種制度の周知

育児休業、休暇等の制度や、仕事と家庭の両立を支援する制度を、庁内イントラネット等で周知し、制度の内容やその活用方法のあり方などに関する情報を提供します。

(イ) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中や出産後の健康管理などに関する各種制度及び出産費用の給付、育児休業手当金などの支援措置についての情報提供を行い、各種制度等に関する相談や質問に対応します。また、妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じた業務分担の見直しを行います。

(ウ) 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得促進は、職員が心身のリフレッシュを図り、健康で文化的な生活を実現するために重要な課題です。また、それ以外にも学校の行事及び子どもの病気や定期検診、予防接種など、年次有給休暇を取得することに抵抗を感じることはないよう職場環境を整え、安心して休暇が取得できる職場づくりを推進します。

<役場部門>

年	平均 取得日数	取得率 ^(※)
H28	9.1日	24.2%
H29	8.7日	22.7%
H30	8.8日	22.8%
R 1	9.8日	25.2%
R 2	9.8日	25.7%

<病院部門>

年	平均 取得日数	取得率 ^(※)
H28	7.9日	21.9%
H29	8.4日	23.3%
H30	9.5日	25.9%
R 1	8.7日	23.6%
R 2	10.1日	27.1%

※取得率 = 取得日数の全職員合計 ÷ 総付与日数の全職員合計

令和7年における職員一人当たり年次有給休暇取得日数の目標値を役場部門及び病院部門においては、12日以上とします。

(2) 女性職員の活躍推進に向けた取り組み

女性職員の活躍推進を実施していくために、様々な現状を把握し、その課題を分析することにより、実効性のある施策の充実に取り組み、次のように目標を定めます。

(ア) 採用した職員に占める女性職員の割合

<役場部門>

年度	男	女	計	割合	年度	男	女	計	割合
H17	0人	3人	3人	100.0%	H25	6人	4人	10人	40.0%
H18	0人	0人	0人	— %	H26	9人	3人	12人	25.0%
H19	0人	0人	0人	— %	H27	8人	2人	10人	20.0%
H20	0人	0人	0人	— %	H28	10人	8人	18人	44.4%
H21	1人	0人	1人	0%	H29	6人	3人	9人	33.3%
H22	2人	2人	4人	50.0%	H30	6人	1人	7人	14.3%
H23	3人	0人	3人	0%	R 1	4人	2人	6人	33.3%
H24	5人	0人	5人	0%	R 2	6人	3人	9人	33.3%
					計	66人	31人	97人	32.0%

<病院部門>

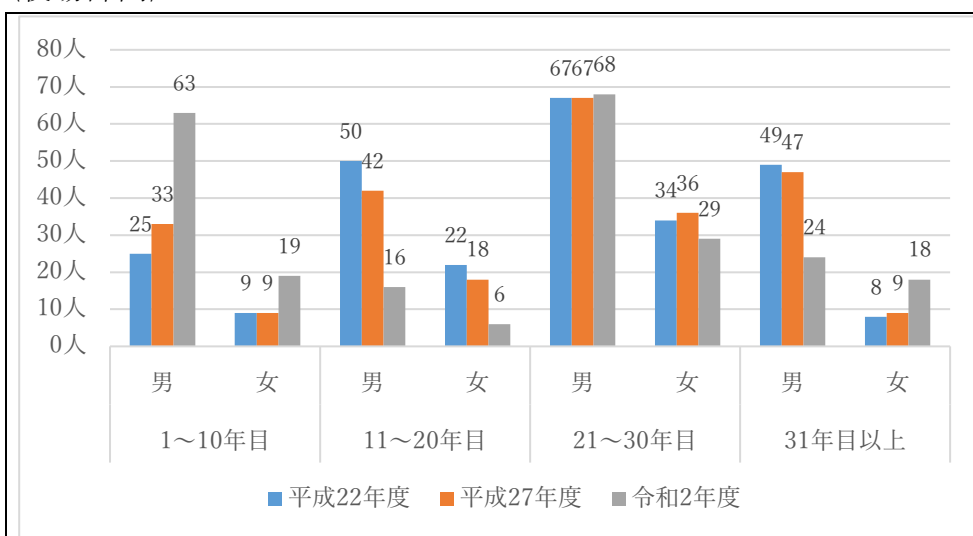
年度	男	女	計	割合	年度	男	女	計	割合
H17	7人	15人	22人	68.2%	H25	7人	25人	32人	78.1%
H18	6人	20人	26人	76.9%	H26	5人	25人	30人	83.0%
H19	11人	10人	21人	47.6%	H27	12人	20人	32人	62.5%
H20	13人	22人	35人	62.9%	H28	8人	29人	37人	78.4%
H21	3人	25人	28人	89.3%	H29	11人	23人	34人	67.6%
H22	8人	15人	23人	65.2%	H30	5人	28人	33人	84.8%
H23	8人	29人	37人	78.4%	R 1	6人	15人	21人	71.4%
H24	8人	14人	22人	63.6%	R 2	0人	9人	9人	100%
					計	118人	324人	442人	73.3%

役場部門における女性職員の採用については、年度により採用人数に変動はあるものの合計では30%を超えています。今後においても人物本位の選考により、能力と意欲のある女性の採用に努めます。

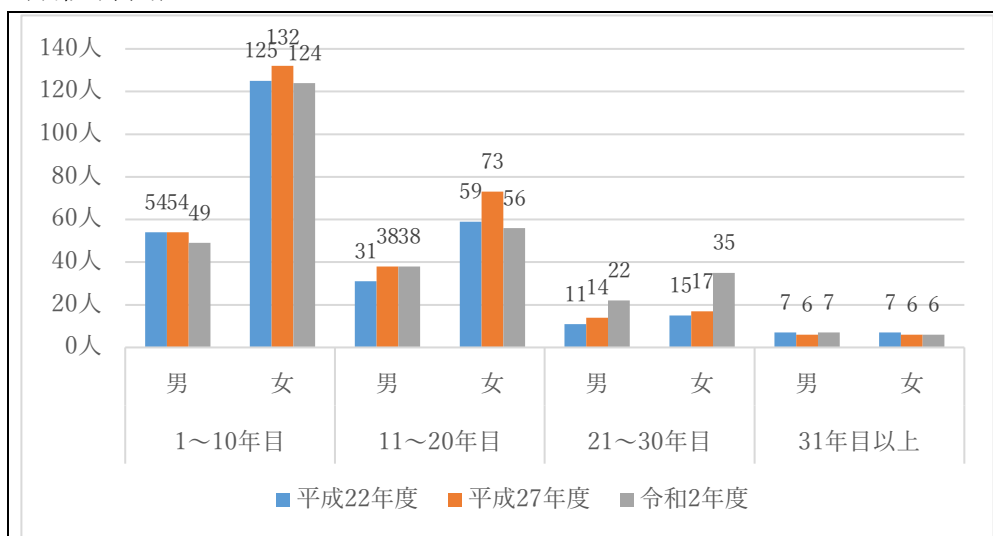
また、知識や経験を蓄積した女性の出産・育児等による離職を防ぐため、継続雇用を促進し、優秀な人材の確保に取り組みます。

(イ) 平均した継続勤務年数の男女差異

<役場部門>



〈病院部門〉



役場部門の各勤務年数区分で、男性と女性の職員数の差は、女性職員数の約2～5倍となっています。病院部門の女性職員数は、勤続10年目までで見ると男性職員数の2倍以上、11～20年目でも約2倍の職員数となっています。

女性の能力の活用や組織の活性化等の観点から、在職中の女性職員が活躍できるように、研修等を通じた人材育成に取り組んでいきます。

(ウ) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

〈役場部門〉

(時間)

年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
H28	3.5	3.2	9.1	7.6	4.5	4.7	2.4	3.0	3.2	2.7	2.5	4.2	50.6
H29	3.7	3.7	4.4	5.0	4.8	9.5	4.8	5.1	3.2	15.4	4.5	3.8	67.9
H30	4.4	3.3	3.2	19.0	5.2	8.7	21.6	33.5	4.3	3.4	1.9	4.1	112.6
R 1	3.0	4.0	4.0	7.4	6.0	5.8	4.3	3.5	2.8	4.2	3.0	3.1	51.1
R 2	2.2	6.8	1.8	18.0	4.1	7.9	6.2	3.3	4.3	3.2	3.2	3.5	64.5

〈病院部門〉

(時間)

年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
H28	1.8	2.8	1.9	2.5	2.2	2.7	2.1	1.6	1.8	2.8	1.7	1.8	25.7
H29	1.9	1.9	1.6	1.6	1.8	1.5	2.6	3.4	2.5	3.4	2.5	2.4	27.1
H30	2.8	3.0	2.1	2.6	2.7	2.6	3.6	3.2	3.0	2.8	2.4	2.8	33.6
R 1	2.8	2.7	2.0	2.7	3.0	3.0	3.0	2.4	3.2	3.1	2.9	3.0	33.8
R 2	3.1	2.4	2.3	2.4	2.4	2.8	3.0	3.0	3.4	4.0	3.4	2.8	35.0

超過勤務の削減は、職員が育児に関わることができる時間を作るだけでなく、家族とふれあう時間を増やすなど、全ての職員に密接に関わる課題です。

職員一人ひとり、業務の効率的な遂行を心掛け、超過勤務を減らす意識を持って仕事に取り組み、また、現在行っている業務を十分に見直し、職場全体

で超過勤務の削減に取り組みます。新規事業や制度改革等による業務量の増加は否定できませんが、現状を肯定せず、業務の効率化を果敢に実行していきます。

なお、毎週水曜日を定時退庁日（ノー残業デー）として定めていますので、引き続き徹底します。

(エ) 管理職・役職職員の女性割合

<役場部門>

年度	男	女	計	割合	年度	男	女	計	割合
H17	41人	2人	43人	4.7%	H25	28人	2人	30人	6.7%
H18	39人	2人	41人	4.9%	H26	29人	1人	30人	3.3%
H19	37人	3人	40人	7.5%	H27	29人	1人	30人	3.3%
H20	32人	3人	34人	8.6%	H28	30人	0人	30人	0.0%
H21	33人	2人	35人	5.7%	H29	31人	1人	32人	3.1%
H22	34人	1人	35人	2.9%	H30	30人	1人	31人	3.2%
H23	31人	1人	32人	3.1%	R 1	29人	1人	30人	3.3%
H24	29人	2人	31人	6.5%	R 2	26人	3人	29人	10.3%

<病院部門>

年度	男	女	計	割合	年度	男	女	計	割合
H17	30人	7人	37人	18.9%	H25	32人	15人	47人	31.9%
H18	32人	7人	39人	17.9%	H26	35人	15人	50人	30.0%
H19	31人	8人	39人	20.5%	H27	32人	15人	47人	31.9%
H20	29人	7人	36人	19.4%	H28	30人	16人	46人	34.7%
H21	26人	6人	32人	18.8%	H29	30人	16人	46人	34.7%
H22	31人	7人	38人	18.4%	H30	28人	18人	46人	39.1%
H23	31人	7人	38人	18.4%	R 1	25人	19人	44人	43.2%
H24	29人	13人	42人	31.0%	R 2	28人	19人	47人	40.4%

女性職員の管理職の登用については、当町の状況を理解し、積極的に推進をすべく、行政施策における女性の参画拡大に努めます。

女性管理職の登用については、研修等による人材育成を図りつつ推進を図り、役場部門の計画期間終期の管理職における女性の割合を、10.0%以上とすることを目標とします。病院部門では、40%程度の現状を維持することを目標とします。

(オ) 男女別の育児休業取得率および平均取得期間

<役場部門>

年度	対象者		取得人数		取得人数		平均取得期間	
	男	女	男	女	男	女	男	女
H28	1人	1人	0人	1人	0%	100%	0年0月	0年2月
H29	7人	0人	1人	0人	14.2%	0%	0年10月	0年0月
H30	4人	1人	0人	1人	0%	100%	0年0月	1年2月
R 1	5人	0人	0人	0人	0%	0%	0年0月	0年0月
R 2	6人	3人	1人	3人	16.6%	100%	1年7月	1年2月

<病院部門>

年度	対象者		取得人数		取得人数		平均取得期間	
	男	女	男	女	男	女	男	女
H28	2人	12人	0人	12人	0%	100%	0年0月	0年11月
H29	2人	10人	0人	10人	0%	100%	0年0月	0年10月
H30	6人	11人	0人	11人	0%	100%	0年0月	0年11月
R 1	2人	11人	0人	11人	0%	100%	0年0月	0年10月
R 2	4人	8人	0人	8人	0%	100%	0年0月	0年10月

育児休業、育児短時間勤務又は育児に対する職場の意識改革を進め、育児休業の取得促進を図ります。育児休業から復帰した職員が、子どもの急な発熱といった緊急時等にも対応しやすいよう、柔軟な職務体制を整備します。

計画期間終期における男性職員の育児休業取得者数の目標を、1名以上とし、女性職員の育児休業取得率については、現状の100%を下回らないこととします。

(カ) 男性職員の配偶者出産休暇

<役場部門>

年度	対象者	休暇取得者	取得率	平均取得日数
H28	1人	0人	0%	0日
H29	4人	4人	100%	1.5日
H30	0人	0人	0%	0日
R 1	2人	2人	100%	2日
R 2	2人	1人	50%	1日

<病院部門>

年度	対象者	休暇取得者	取得率	平均取得日数
H28	2人	2人	100%	2日
H29	2人	2人	100%	1日
H30	6人	6人	100%	2日
R 1	4人	4人	100%	2日
R 2	2人	2人	100%	2日

子供の出生時に認められる男性職員の特別休暇（2日間）の取得を推進し、職場内における理解を深めるとともに、父親と母親の双方が協力し子育てをすることについての啓発を行い、計画期間終期における休暇取得率の目標を100%とします。

4 今後の展望

職員一人ひとりが、この計画を自分自身に関わるものと捉え、自身の働き方を「生産性の高い働き方」へ転換し、職員全体の「真のワークライフバランス」を実現することを目指します。また、仕事と生活の調和を目指し、次代の子どもたちを育成する必要性を強く認識するとともに、女性が自信を持って活躍できる職場づくりを目指し、それぞれの職場においてお互いに助け合って仕事ができる組織の構築を最大の目標とします。