

第 3 次

府中町特定事業主行動計画



令和4年3月

府 中 町

1. 策定の背景及び目的

次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境を社会全体として整えていくため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」（以下、「次世代育成法」とします。）が制定され、平成17年度から平成26年度までの10年間、国、地方公共団体及び民間企業による次世代育成支援対策の集中的・計画的な取り組みが行われました。しかし、出生率の低下などを要因とした少子化は進行し、法の目的が実現されたとは言えないことから、法の有効期限が10年間延長され、これまでの取り組みを更に充実させていくこととなりました。

府中町も一つの事業主としての立場から、引き続き職員の子どもの健やかな誕生とその育成に大きな役割を果たしていかなければなりません。これまでも次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、「仕事と子育てを両立できる職場づくり」という基本理念のもと、第1次前期（平成17年度～平成21年度）、第1次後期（平成22年度～平成26年度）、第2次前期（平成27年度～令和元年度）と3期にわたり「特定事業主行動計画」を策定し、取り組みを推進してきました。しかし、これらの取り組みで十分に目標を達成したとは言い難く、これまでの取り組みを継続しつつ、より一層実効性のある次世代育成支援対策を推進していく必要があります。

また、多様化・複雑化する行政ニーズや社会経済情勢の変化に対応しつつ水準の高い住民サービスを提供していくためには、すべての職員がその個性と能力を十分に発揮していくことが重要ですが、日本においては依然として出産・育児等により就業を中断する女性も多く、働くことを希望する女性がその希望に応じた働き方を実現することが難しい現状があります。女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することができるよう社会全体で取り組んでいく必要があることから、平成27年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍推進法」とします。）が制定されました。

府中町も一つの事業主としての立場から、「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」（平成28年度～令和2年度）を策定し、女性職員が十分に力を発揮し、活躍できる職場環境づくりに係る取り組みを推進してきました。しかし、これらの取り組みで十分に目標を達成したとは言い難く、これまでの取り組みを継続しつつ、女性が働きやすく働きがいをもって活躍できるとともに、ワーク・ライフ・バランスが可能となる職場環境づくりをより一層推進していく必要があります。

根拠法は異なるものの、どちらの「特定事業主行動計画」も仕事と子育ての両立や職場における女性の活躍など、共通の背景や考え方を持った計画であり、一体的に取り組みを進めていくことが効果的かつ効率的です。両方の「特定事業主行動計画」が計画期間満了となったこの機会に統合することとし、「**第3次特定事業主行動計画**」として新たに策定を行います。

なお、本計画は「第2期府中町子ども・子育て支援事業計画」（令和2年度～令和6年度）、並びに「府中町第4次男女共同参画プラン」（令和4年度～令和8年度）と密接に関連するものです。

2. 計画期間

「次世代育成法」が平成27年度から令和6年度までを期間とした10年間の時限立法、「女性活躍推進法」が平成28年度から令和7年度までを期間とした10年間の時限立法であることから、本計画の計画期間は令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

3. 計画の実施

(1) 策定主体

本計画は府中町長、府中町議会議長、府中町教育委員会、府中町選挙管理委員会、府中町代表監査委員及び府中町消防長を策定主体とします。

(2) 対象者

本計画の対象者は、町長事務部局、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、消防本部に所属する職員とします。

(3) 職員の責務

本計画の具体的な取り組みにおいては、所属長や人事担当課である総務課の責務を多く記載していますが、この両者だけで目的を達成することはできません。個々の職員が自分の生活の問題、自分の職場の問題として捉え、働きやすく子育てしやすい職場づくりについて共通認識を持ち、参加・応援・協力・協働していく行動が不可欠となります。

(4) 計画の推進体制

本計画の各種対策を効果的に進めるため、「特定事業主行動計画推進委員会」（以下「委員会」とします。）を設置し、総務課に事務局を置きます。委員会は、この計画の実施状況を点検することで今後の対策の実施や計画の見直し等を図っていくとともに、職員からの相談等を随時受け付けるものとします。

委員会は、総務課長（委員長）、子育て支援課長、自治振興課人権推進室長、教育総務課長（副委員長）、消防総務課長、職員労働組合員3名（うち女性2名以上）の8名で構成することとします。

実施状況については毎年度、町のホームページにおいて公表します。

(5) SDGsとの関連

本計画は、国連で採択されたSDGs（持続可能な開発目標）の目標3「すべての人に健康と福祉を」、目標5「ジェンダー平等を実現しよう」、目標8「働きがいも経済成長も」、目標10「人や国の不平等をなくそう」と方向性を同じくするものであり、当該目標と関連した計画として位置付けるとともに、その達成に寄与するものとなります。

4. 統合前目標値検証と本計画目標値

統合前の「特定事業主行動計画」で掲げた目標値に対する実績値の検証を行うとともに、本計画における目標値を定めます。

検証に係る数値は、原則として直近である令和2年度の実績値を基本とするとともに、この章において、「次世代育成法」に係る「特定事業主行動計画」（第2次前期）の目標値を「【次世代】」、「女性活躍推進法」に係る「特定事業主行動計画」の目標値を「【女性】」、「次世代育成法」に係る「特定事業主行動計画」（第1次後期）の実績値を「第1次後期実績値」として表記します。

(1) 男性職員が配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）の出産に伴い入院等の付添いを行う特別休暇取得率

⇒ 令和元年度までに85%以上とする。【次世代】

⇒ 令和2年度までに90%以上とする。【女性】

令和2年度実績値は85.7%で、「次世代育成法」の目標値を上回りましたが、「女性活躍推進法」の目標値は下回りました。

しかし、第1次後期実績値61.5%からは大きく前進しており、計画推進の効果が表れています。

本計画は目標値達成へ向け重点的に取り組むこととし、次のとおり設定します。

男性職員が配偶者の出産に伴い入院等の付添いを行う特別休暇取得率

⇒ 令和7年度までに100%とする。

(2) 男性職員が配偶者の妊娠・出産に伴い育児参加をするための特別休暇取得率

⇒ 令和元年度までに50%以上とする。【次世代】

⇒ 令和2年度までに60%以上とする。【女性】

令和2年度実績値は37.5%で、いずれの目標値も下回りました。

計画推進の効果により、第1次後期実績値23.1%を上回ったものの、目標値には

至りませんでした。

本計画は目標値達成へ向け重点的に取り組むこととし、次のとおり設定します。

男性職員が配偶者の妊娠・出産に伴い育児参加をするための特別休暇取得率

⇒ 令和7年度までに100%とする。

(3) 男性職員の育児休業又は部分休業の取得率

⇒ 令和元年度までに10%以上とする。【次世代】

⇒ 令和2年度までに20%以上とする。【女性】

令和2年度実績値は25%で、いずれの目標値も上回りました。

計画推進の効果により、第1次後期実績値3.8%から着実に前進しています。

本計画は目標値達成へ向け重点的に取り組むこととし、次のとおり設定します。

男性職員の育児休業又は部分休業の取得率

⇒ 令和7年度までに100%とする。

(4) 女性職員の育児休業又は部分休業の取得率

⇒ 今後も100%を維持する。【次世代】

令和2年度実績値は100%で、目標値を達成しました。

計画推進の効果により、第1次後期実績値100%を維持しました。

引き続き、本計画の目標値は次のとおり設定します。

女性職員の育児休業又は部分休業の取得率

⇒ 今後も100%を維持する。

(5) 年次有給休暇の年間平均取得日数

⇒ 令和元年度までに16日以上とする。【次世代】

令和2年度実績値は12.4日で、目標値を下回りました。

第1次後期実績値が13.4日であることから1.0日後退しましたが、新型コロナウイルス感染症対応業務の増大によるものと考えられます。

引き続き、本計画の目標値は次のとおり設定します。

年次有給休暇の年間平均取得日数

⇒ 令和7年度までに16日以上とする。

(6) 時間外勤務の縮減率

⇒ 平成26年度実績時間外勤務合計時間数を令和元年度までに20%削減する。【次世代】

時間外勤務合計時間数は、令和2年度実績値が51,890時間、平成26年度実績値が30,848時間であるため、68.2%の増加となり、目標値未達成どころか目標値に対し大きな乖離が生じました。

理由としては、新型コロナウイルス感染症対応業務の増大によるものが主たる要因と考えられます。

時間外勤務の縮減は引き続き取り組んでいかなければならないテーマではありますが、本計画では特に、身体や精神に大きな負担が生じるとされる長時間労働（月80時間以上の時間外勤務とします。）の縮減に主眼を置くこととします。

令和2年度延べ21人という実績値から、本計画の目標値は次のとおり設定します。

長時間労働者数

⇒ 毎年度延べ15人以下とする。

(7) 採用した職員に占める女性職員の割合

⇒ 令和2年度までに35%以上とする。【女性】

令和3年度に採用した職員（令和2年度採用試験実施）における実績値は37.5%で、目標値を上回りました。

計画推進の効果が表れたものと考えられます。

本計画の目標値は次のとおり設定します。

採用した職員に占める女性職員の割合

⇒ 毎年度40%以上とする。

(8) 係長級以上の女性職員の割合

⇒ 令和2年度までに25%以上とする。【女性】

令和2年度末の実績値は24.2%で、目標値を下回りました。

計画推進の効果が浸透しなかったものと考えられます。

本計画の目標値は次のとおり設定します。

係長級以上の女性職員の割合

⇒ 令和7年度までに30%以上とする。

これらの目標値を達成するため、府中町では次章「勤務環境の整備」に掲げる事項に取り組むこととします。

5. 勤務環境の整備

(1) 妊娠中及び出産後における配慮等

- ① 職員又は配偶者が出産することとなった場合は、速やかに「出産予定届出書」に母子手帳の写し等を添付し、所属長を経て総務課へ提出します。【継続】
- ② 所属長は妊娠中の職員に対し、子育てに関する各種休暇制度について情報提供を行います。【継続】
- ③ 所属長は妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行うとともに、時間外勤務を原則として命じないこととします。【継続】
- ④ 総務課は妊娠中の職員に対し、子育てに関する支援制度等について情報提供を行います。【継続】

(2) 男性職員の休暇等の取得促進

- ① 所属長は配偶者が妊娠した男性職員に対し、子育てに関する各種休暇制度について情報提供を行い、当該休暇制度の利用促進を図ります。【継続】
- ② 総務課は配偶者が妊娠した男性職員に対し、子育てに関する支援制度等について情報提供を行います。【継続】
- ③ 総務課は配偶者が出産した男性職員が育児休業・部分休業を計画的に取得できるよう、所属長と協議・調整を行います。【新規】

(3) 子育てを支援する環境の整備等

- ① 所属長は所属職員が出産休暇、育児休業、育児短時間勤務又は部分休業を取得しやすい雰囲気醸成を図るとともに、取得の申し出があった場合、当該所属における業務分担の見直しを実施するなど職場環境の整備を図ります。【継続】
- ② 総務課は職員に対し、子育て支援に係る各種制度の趣旨を周知するとともに、仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発や研修等に取り組みます。【継続】
- ③ 所属長は出産休暇等の職員に対し、各種通知文書等の送付や定期的な連絡・面談など、職員が職場から疎遠にならないよう努めます。【継続】
- ④ 所属職員の出産休暇等の取得に際し、所属長による業務分担の見直しを行ってもなお所属業務の遂行に支障を生じる場合に備え、総務課は代替会計年度任用職員の予算を確保するとともに、当該職員の配置に配慮します。【新規】
- ⑤ 職員の不妊治療と仕事の両立を支援するため、総務課は休暇制度の創設を検討します。【新規】
- ⑥ 多様な働き方、柔軟な働き方の導入を目的として、総務課・情報管理課は職員のテレワーク等に関し、ハード・ソフト両面から研究・検討を進めます。【新規】

（４）長時間労働の縮減

- ① 小学校就学前の子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について、総務課は所属長等への周知を行います。【継続】
- ② 所属長はノー残業デー（毎週水曜日）を徹底し、業務繁忙期には課内応援・部内応援・部外応援等を活用するとともに、必要に応じて業務配分の見直しを行うなど、時間外勤務の縮減に努めます。また、総務課は所属毎の時間外勤務状況を把握し、長時間労働へ移行しないよう、必要に応じヒアリング等を行います。【継続】
- ③ 総務課は長時間労働の職員に対して健康相談等を行うとともに、必要に応じ産業医の問診を実施し、健康障害の防止に努めます。【継続】
- ④ 総務課・情報管理課は出退勤管理業務の効率化や定型業務のＲＰＡ化を目的として、主としてハード面のデジタル化を進め、新たな業務スタイルを確立することにより職員の長時間労働・時間外勤務の抑制を目指します。【新規】

（５）休暇取得の促進

- ① 所属長は所属職員に対し業務予定の早期周知を図るなど、職員の計画的な年次有給休暇の取得促進に努めるとともに、安心して職員が年次有給休暇を取得できるよう、所属職員が相互に応援できる事務体制の構築を図ります。【継続】
- ② 所属長は子どもの看護のための特別休暇が確実に取得できるよう、取得促進に努めます。また、総務課は対象となる子どもについて、現在の小学校就学前から中学校就学前までに拡大するよう、検討を進めます。【拡充】

（６）女性職員の任用等

- ① 総務課は出産予定の職員や子育て中の職員の配置や異動にあたり、不規則勤務職場や少人数職場を避けるなど、可能な範囲で配慮を行います。【継続】
- ② 総務課は、女性職員のキャリア形成と能力開発の習得を目的とした研修の機会を設けるとともに、所属長は研修への推薦を行うなど、女性職員の活躍へ向けた支援を行います。【継続】
- ③ これまで男性中心であった職場にも積極的に女性を登用するなど、総務課は女性の職域拡大に取り組みます。【継続】
- ④ 総務課は毎年度の定期人事異動に際し、適材適所に応じた女性職員の積極的な起用を重点項目として掲げ、管理・監督者への登用を図ります。【新規】
- ⑤ 総務課は職員採用試験における女性受験者数の増加へ向けて、ＨＰ等へ先輩女性職員からのメッセージを掲載するなど、積極的な広報活動に取り組みます。【新規】

(7) 性の多様性への理解促進等

総務課はLGBTQへの職員の理解を深めるため、様々な機会に応じ意識啓発等を行うとともに、性別により仕事や子育てを行うことが阻害されることのない職場を構築します。【新規】