

王寺町における次世代育成支援及び女性職員の活躍推進のための 特定事業主行動計画

令和 7 年 4 月 1 日

王寺町長(王寺町水道事業管理者の
権限を行う町長を含む)
王寺町議会議長
王寺町教育委員会

本計画は、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)第19条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。以下「女性活躍推進法」という。)第19条に基づき、王寺町長(王寺町水道事業管理者の権限を行う町長を含む)、王寺町議会議長、王寺町教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和7年 4 月1日から令和9年3月31日までの期間とする。

2. 仕事と家庭の両立支援と女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本町では、組織全体で仕事と家庭の両立支援と女性職員の活躍推進に取り組むため、秘書人事課が主管となり、議会事務局、水道事業部局、教育委員会との連携のもと、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととしている。

3. 仕事と家庭の両立支援と女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

前計画では女性活躍推進法第19条第3項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く特定事業主行動計画の策定等にかかる内閣府令(平成27年内閣府令第61号)第2条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。

本計画では、令和5年5月の女性活躍推進法が改正されたことを受け、さらなる女性職員の活躍を推進するとともに、次世代育成支援対策推進法の趣旨を踏まえ、職員のワーク・ライフ・バランスの推進と、性別にかかわらず職員が仕事と子育てを両立することができる環境整備を促進するため、次の3項目について目標を設定した。

【1】女性職員の活躍推進

◆女性職員の管理職への育成・登用の推進について

◎目標

- ・係長職以上に占める女性職員の割合(令和6年4月1日現在30%)を、令和6年度以降も引き続き30%以上を維持する。
- ・令和8年度末までに、課長職以上に占める女性職員の割合(令和6年4月1日現在 21.1%)を25%まで増加させる。

※都道府県の地方公務員管理職に占める女性の割合(2023年度)

全国1位：鳥取県 24.8% (奈良県 11.3% : 32位)

●役職別在職状況(令和6年4月1日)

区分	総数(人)	うち女性(人)	女性比率(%)
町長部局部長級	7	1	14.3
議会事務局部長級	0	0	—
水道事業部長級	1	0	0.0
教育委員会部長級	2	0	0.0
部長級	10	1	10.0
町長部局課長級	21	5	23.8
議会事務局課長級	1	0	0.0
水道事業課長級	1	0	0.0
教育委員会課長級	5	2	40.0
課長級	28	7	25.0
課長級以上	38	8	21.1
町長部局係長級	28	11	39.3
議会事務局係長級	1	0	0.0
水道事業係長級	3	0	0.0
教育委員会係長級	10	5	50.0
係長級	42	16	38.1
管理職計	80	24	30.0

本町における係長職以上に占める女性職員数は24名で、割合は30%となり、前計画の目標の25%を達成している。本計画では、引き続き管理職に占める女性職員の割合について30%以上を維持しながら、課長職以上における女性職員の割合増加に向けて、女性職員の意欲向上と能力開発を図り、さらなる女性活躍を推進する。

◎今後の取り組み

○ 女性職員を多様なポストに積極的に配置するとともに、性別にとらわれることなく、職員の能力、実績、意欲を適切に評価し、優秀な人材を必要なポストに登用する。

○ 女性職員を対象とする研修や外部研修(奈良県実務研修員、全国市町村国際文化研修所等)への派遣により、職場改善に必要な問題解決能力や組織をまとめるリーダーシップの発揮方法について習得する機会を設ける。

○ 女性の視点や考え方による新たな発想や価値観を政策及び事業に反映し、住民サービスの向上につなげられるよう、女性職員が政策決定過程に参画できる機会を拡大する。

○ 若手女性職員や仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをホームページ等で積極的に広報し、新規採用職員募集段階における女性の応募率及び採用率を高める。

(R06.04.01 採用_応募率 35.4% 採用率 11.1%)

○ 女性職員を対象に「今後、管理職として働くこと」についての意識調査を行い、その結果を踏まえ、管理職の魅力を高める工夫を検証のうえ、取り組むことで次世代を担う優秀な非管理職女性職員の昇進意欲の向上を図る。

【2】時間外勤務の縮減・年次休暇取得の促進

◆時間外勤務の縮減について

◎目標

- ・一般行政職員1人あたりの時間外勤務時間数200時間以内を維持する。
- ・令和8年度末までに月80時間以上時間外勤務を行う職員をゼロにする。
- ・令和8年度末までに3ヵ月連続45時間以上時間外勤務を行う職員をゼロにする。

●一般行政職員一人当たりの時間外勤務年間平均時間数

年度	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
時間	233	194	216	171	199

●月80時間以上時間外勤務を行った職員数

年度	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
人数	7	5	2	2

●3ヵ月連続月45時間以上時間外勤務を行った職員数

年度	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
人数	10	10	4	5

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠である。中でも時間外勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となる。本町一般行政職の時間外勤務の年間平均時間は令和2年度で194時間となり、令和3年度で再び200時間を超えており、引き続き削減に向けて組織的に取り組む必要がある。

時間的制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、男女を通じて時間外勤務の更なる是正を目指し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していく必要がある。

本計画では、毎週水曜と金曜のノー残業デーにおける定時退庁を徹底するなど、職場全体で仕事と家庭を両立することができる環境の整備に取り組むことで、さらなる女性活躍を推進する。

◎今後の取り組み

- ノー残業デーの取り組みを推進し、定時退庁を徹底する。
- 職務遂行体制や業務配分の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図る。
- 所属別に月ごとの時間外勤務時間の状況を把握するとともに、半期ごとに所属長に対し町全体の状態を通知し、現状を見える化することで、時間外勤務時間の縮減に向けた啓発を行う。
- DXの推進により業務の簡素化・効率化・平準化・業務量の削減をめざす。
- 時間外勤務時間の多い職員(月80時間以上又は3ヵ月連続で月45時間以上)を未然に把握し、産業医による面接の実施を促すなど、職員の心身の健康管理に努める。

◆年次休暇の取得について

◎目標

- ・年次休暇の使用が年間平均12日以上を維持する。
- ・令和8年度末までに年次休暇の使用が年5日未満の職員をゼロにする。

※令和4年度全国市区町村平均使用日数12日

●年次休暇の使用状況

	職員	平均使用 日数	使用が年5日 未満の職員	使用が年5日 未満の割合
令和3年	151人	9.9日	63人	41.7%
令和4年	159人	10.3日	36人	22.6%
令和5年	165人	12.9日	21人	12.7%

民間企業においては、年次有給休暇が年10日以上付与される労働者には年5日以上の休暇の使用が義務付けられていることから、これに準じて年次休暇の5日以上の使用促進に取り組む。

本町における、令和5年の年次休暇使用が年5日未満の職員は、21人(12.7%)となっており、ゼロに向けた取組を行う。

◎今後の取り組み

- 年次休暇を年5日確実に使用することができるよう配慮することとされていることの周知徹底を図り、全職員への意識づけを行うとともに、管理職が率先して年次休暇を使用し、職員が使用しやすい雰囲気づくりに努める。
- 夏季休暇の使用は、7月から9月の期間内で原則として連続する3日の範囲の期間で使用するものとされていることを周知する。
- 年次休暇使用状況を半期ごとに集計し所属ごとに見える化することで、年次休暇の年5日以上の使用への意識づけを行う。
- ワーク・ライフ・バランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した人事評価を実施する。

【3】家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

◆男性職員の育児休暇等の取得促進について

◎目標

- ・女性職員の育児休業取得率を100%で維持する。
- ・令和8年度末までに男性職員の1週間以上の育児休業取得率を85%以上にする。
- ・令和8年度末までに配偶者出産休暇と育児参加のための休暇の合わせて5日以上取得率を85%以上にする。

※令和5年6月「こども未来戦略方針」に掲げる男性の1週間以上の育児休業取得率の政府目標 85%

●育児休業取得率

年度	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
女性職員	100%	100%	100%	100%	100%	100%
男性職員	17%	0%	(-)	100%	20%	67%

※ (-) は対象者無し 【男性職員の平均取得率 40.8%】

●男子職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得状況

令和5年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数(A)	配偶者出産休暇を取得した職員数(B)	育児参加のための休暇を取得した職員数(C)	配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した職員数(D=B+C- 両休暇とも取得した職員数)	配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて5日以上取得した職員数(E)
6	2	0	2(33%)	0(0%)

- ・育児休業 …… 子どもが3歳に達する日(3歳の誕生日の前日)まで、配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無に関わらず取得することができる。休業期間中、給与は支給されないが、共済組合から子どもが1歳に達する日まで、育児休業手当金が支給される。
- ・配偶者出産休暇 …… 妻の出産に係る入院等の日から出産日後2週間を経過する日までの間に、付添い等のため2日の範囲内で取得できる。
休暇の単位:1日又は1時間
- ・育児参加のための休暇 …… 妻の出産予定日の6週間前の日から出産の日以後1年が経過する日までの期間において、出産に係る子又は上の子(就学前)の養育のため5日の範囲内で取得できる。
休暇の単位:1日又は1時間

本庁の平成30年度から令和5年度における、女性職員の育児休業の平均取得率は100%であるが、男性職員の育児休業の平均取得率は、40.8%である。

男性が家事や育児等の家庭生活へ積極的に参加することは、子どもの健やかな成長や女性の活躍促進に不可欠である。しかしながら職場では、育児や家事等のために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい風潮が残っている。

子育ては、男女が協力して行うべきものとの視点に立った取組が重要であり、意識改革が必要である。このため、管理職等に対する意識啓発や男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の取得により、男性職員の家庭生活への積極的な関わりを推進するとともに、男女を問わず両立支援制度の利用中や職場復帰後等の各段階を通じて職員の状況に応じたきめ細かい対応や配慮を行うことにより、育児や介護を担う職員が活躍できる職場環境を整備する。

◎今後の取り組み

○ 管理職や出産を控えている職員等に対し、研修等を通じて各種両立支援制度等(育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇、共済制度)に関する情報を周知するとともに、キャリアプランに関する相談、助言を行うなど、休業期間中の不安や疑問を解消できるように努める。

○ 妻が出産を迎えるにあたっては、育児への積極的参加のため、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得を促すとともに、希望する男性職員が育児休業を取得できるようバックアップを行う。また、育児休業中の代替職員の確保や職員間の理解や協力により、職場全体が支えあう環境の整備を進める。

○ 祖父母が孫の育児のために仕事を休む「孫育児休暇」の制度化を検討し、祖父母が育児参加することで、子育て世代の負担を軽減するとともに、上司や先輩が「孫育児休暇」を取得することにより、若手職員の育児参加のための休暇取得への理解を深める。

○ 職場における妊娠、出産、育児または介護に関するハラスメントは、男性の家庭生活への参加や女性の活躍促進を妨害する大きな一因となっている。職員の職場生活と家庭生活の両立を支援するためにも、「王寺町職場環境を悪化させる行為の防止及び対応に関する指針」及び運用要領に基づき職場環境を悪化させるハラスメントを未然に防ぐため、相談窓口の設置や研修等を通じて、管理職を中心に職員全体への意識啓発を行う。

■その他の次世代育成支援対策に関する事項

○子ども子育てに関する地域貢献活動

- ・子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、子どもが参加する地域の行事や活動、社会科見学や職場体験学習等の受け入れ等に対して積極的に協力するよう努める。
- ・子どもを交通事故や犯罪から守るため、登下校の見守りや活動、地域住民等の自主防犯活動といったボランティア活動等に積極的に参加し、協力するよう努める。

■その他の女性活躍推進に関する事項

○ワーク・ライフ・バランスの推進への取組

- ・時間的制約のある職員とそうでない職員との相互理解を支援するとともに、フレックスタイム制やテレワークなど柔軟な働き方の取り入れを検討する。