

須恵町特定事業主行動計画に基づく措置の実施状況

須恵町では、「次世代育成支援対策推進法」に基づき「須恵町特定事業主行動計画」を策定・実施しています。平成28年度以降は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき行動計画の取り組みを推進しており、毎年1回実施状況を公表しています。

今般、令和元年度及び令和2年度における実施状況を以下のとおりとりまとめましたので、公表いたします。

(1) 女性職員の採用割合

令和元年度

	男性 (人)	女性 (人)	合計 (人)	女性の割合 (%)
平成31年4月1日 採用者	1	6	7	85.7
うち 一般事務	1	3	4	75.0
保育士・幼稚園教諭	0	3	3	100
平成31年4月1日 職員数	85	64	149	43.0

令和2年度

	男性 (人)	女性 (人)	合計 (人)	女性の割合 (%)
令和2年4月1日 採用者	3	4	7	57.1
うち 一般事務	3	3	6	50.0
保育士・幼稚園教諭	0	1	1	100
令和2年4月1日 職員数	86	66	152	43.4

【目標・取組】

職員の採用については、今後とも男女問わず優秀な人材の確保に努め、平等かつ公平な職員採用を実施する。

(2) 継続勤務年数の男女の差異

令和元年度

	人数(人)	平均勤務年数(年)
男性	88	15.4
女性	61	14.1
全体	149	14.8

令和2年度

	人数(人)	平均勤務年数(年)
男性	86	15.8
女性	66	14.1
全体	152	15.0

(3) 時間外勤務及び年次休暇の状況

①職員一人あたりの各月ごとの時間外勤務時間

令和元年度

(単位 時間:分)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
1人あたり平均	9.6	5.5	7.4	7.2	4.8	5.4	5.3	5.8	4.7	4.9	7.7	10.1

※ 月平均 6.5時間

令和2年度

(単位 時間:分)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
1人あたり平均	13.3	14.1	7.5	17.2	4.0	15.4	5.2	6.1	5.5	6.0	6.9	11.9

※ 月平均 9.25時間

②年次休暇の平均取得日数

令和元年度

全職員	男性職員	女性職員
8.5日	8.6日	8.5日

令和2年度

全職員	男性職員	女性職員
8.5日	8.0日	9.2日

【目標・取組】

- ① 平成28年度より、ノー残業デーの取組を推進し、早期退庁を勧奨することにより、職員の1か月あたりの時間外勤務が20時間を超えないようにする。
- ② 平成28年度より、職員の業務分担の見直しを定期的に行い、令和2年度までに、年次休暇の平均取得日数を14日以上にする。

【令和2年度の状況とこれからの取組】

◇時間外勤務について

毎月第2・第4水曜日のノー残業デーについては、ある程度の定着が図られている。今後も、職員の働き方改革の推進を図る。

令和元年度に、「須恵町職員の勤務時間、休暇等に関する規則」を改正し、時間外勤務の限度時間を設定しているため、これらの限度時間について確実に守られるよう周知を行っていく。また今後も、時間外勤務の多い職員については、健康相談等の機会を利用して健康面に対する状況を把握する。

◇年次休暇について

年次休暇については、27年度の調査以来、年々取得日数が減っている。令和2年度もこれまで同様、まずは平均取得日数10日を目標とし、年間5日は年次有給休暇を確実に取得するよう管理職から働きかけを行う。

(4) 管理的地位及び各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

令和元年度

	総数(人)	うち女性(人)	女性比率(%)
課長級(参事含む)	16	3	18.8
課長補佐級	21	10	47.6
係長級	32	15	46.9
合計	69	28	40.6

令和2年度

	総数(人)	うち女性(人)	女性比率(%)
課長級(参事含む)	16	2	12.5
課長補佐級	19	10	52.6
係長級	34	16	47.1
合計	69	28	40.6

【目標・取組】

- ・女性活躍の観点から、積極的な女性職員の登用の拡大に取り組む。
- ・平成28年度より、人事評価制度を活用した公平・公正な人事評価を行う。
- ・令和2年度までに、管理的地位(課長級)にある職員に占める女性職員割合を20%以上、各役職段階にある職員に占める女性職員の割合を35%以上をめざす。

【令和2年度の状況とこれからの取組】

27年度の調査以来、役職段階にある女性職員割合は微増傾向にある。課長補佐級、係長級の女性職員の割合は目標値を上回っているが、管理的地位(課長級)にある職員の割合について35%以上となるよう、女性職員の積極的な登用と支援に取り組む。

(5) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

令和元年度

	対象者 (人)	うち育児休業 取得者数 (人)	取得率 (%)	平均取得期間 (月)
男性	4	0	0	0
女性	2	2	100	100

令和2年度

	対象者 (人)	うち育児休業 取得者数 (人)	取得率 (%)	平均取得期間 (月)
男性	7	0	0	0
女性	2	2	100	100

【目標・取組】

- ・平成28年度より、組織としてイクメン・イクボス宣言など男性職員の育児参画を推進する。
- ・令和2年度までに育児休業取得率を男性職員10%以上、女性職員100%をめざす。

【令和2年度の状況とこれからの取組】

女性の育児休業取得は100%を保持できているため、今後は育児休業中の職員に対して、職場の情報提供や復帰時のサポートを行う。

男性の育児休業については、引き続き制度の周知と取得しやすい職場環境づくりに努める。

(6) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得者数及び平均取得日数

令和元年度

	対象者 (人)	取得者数 (人)	取得率 (%)	平均取得日 数(日)
配偶者出産休暇	8	2	25	1.5
育児参加のための休暇	8	2	25	4.5

令和2年度

	対象者 (人)	取得者数 (人)	取得率 (%)	平均取得日 数(日)
配偶者出産休暇	7	3	42.9	1.3
育児参加のための休暇	7	2	28.6	1.5

※配偶者出産休暇：配偶者の出産のため、入退院時の付添等をする場合に取得可能(2日以内)

※育児参加のための休暇：配偶者の出産に際し、当該出産にかかる子または小学校就学前の子を養育する場合に取得可能(5日以内)

【目標・取組】

- ・平成28年度より、配偶者を支援するため取得することができる特別休暇についての周知を図る。
- ・令和2年度までに、男性職員の配偶者出産休暇取得率を100%に、育児参加のための休暇取得率を50%以上にする。

【令和2年度の状況とこれからの取組】

配偶者出産休暇、育児参加休暇ともに制度の周知を再度行う。また、制度の周知とあわせて管理職には取得しやすい職場作りをお願いし、職員の理解を図る。