

高根沢町特定事業主行動計画

(計画期間：令和3年～令和7年度)

令和3年11月5日

高根沢町長
高根沢町議会議長
高根沢町教育委員会
高根沢町選挙管理委員会
高根沢町代表監査委員
高根沢町農業委員会

高根沢町特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）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15条に基づき、高根沢町長、高根沢町議会議長、高根沢町教育委員会、高根沢町選挙管理委員会、高根沢町代表監査委員、高根沢町農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

本計画の構成は次のとおりです。

1. 計画期間
2. これまでの特定事業主行動計画（平成28～令和2年度）の取組状況
3. 女性職員の活躍の推進に関する現状分析
4. 本計画における目標と目標達成のための取組内容等
5. 計画の推進に向けて

1. 計画期間

計画の期間については、次世代育成支援対策推進法の規定に基づく行動計画策定指針の中で「平成27年度から平成36年度までの10年間のうち、一定期間を区切って計画を実施することが望ましい。」とされています。一方、女性活躍推進法の規定に基づく事業主行動計画策定指針においては、「平成28年度から平成37年度までの10年間のうち、各事業主の実情に応じておおむね2年間から5年間程度に区切ることとする」とともに、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、改定を行っていくことが望ましい。」とされています。

前回の特定事業主行動計画（平成28年度から令和2年度）の取組状況を踏まえつつ、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、本計画を策定します。

2. これまでの特定事業主行動計画(平成28～令和2年度)の取組状況

次世代育成支援対策推進法に基づき策定した特定事業主行動計画(平成28年度～令和2年度)の目標値及び成果については、次のとおりです。

1. 女性職員の登用

目 標	令和2年度までに、係長の職にある割合を35%以上にする
成 果	H29年度までは未達成であったが、平成30年度以降は、目標値である35%以上を維持できた。

	H28	H29	H30	R1	R2
係長の職にある 女性職員の割合 (%)	31.0	34.9	41.4	51.2	47.5

平成28年度、平成29年度までは35%未満と目標値に達していませんでしたが、平成30年度以降は目標値35%以上を達成しています。

令和元年からは目標値を大幅に達成しており、これは計画的な人材育成により、計画当初は主査にいた女性職員が、係長へと昇任したことが要因と考えます。

2. 男性の育児に関する休暇及び育児休業の取得

目 標	平成30年度までに、男性職員の配偶者出産休暇取得率を100%にし、育児参加のための休暇取得率を50%にする。 令和2年度までに、育児参加のための休暇取得率を100%にする。
成 果	平成30年度までに、男性職員の配偶者出産休暇取得率を100%にすることは達成した。 育児参加のための休暇取得率を50%にすること、令和2年度までに育児参加のための休暇取得率を100%にすることについては、未達成の年度があった。

	H28	H29	H30	R1	R2
男性職員の配偶者 出産休暇取得率 (%)	100	100	100		
男性職員の育児参加の ための休暇取得率 (%)	0	50	66.7	-	66.7

男性職員の育児参加のための休暇取得率は、年度によってばらつきがありました。令和元年度分については、該当者がいませんでした。

取得しなかった理由については「生まれるタイミングが長期休暇と重なったため育児参加のための休暇を取得する必要性を感じなかった」とのことでした。

目 標	令和2年度までに、男性職員の育児休業取得率を25%以上にする。 女性職員の育児休業取得率は100%の水準を維持する。
成 果	男性職員の育児休業取得率については未達成の年度があった。 女性職員の育児休業取得率については達成した。

	H28	H29	H30	R1	R2
男性職員の 育児休業取得率 (%)	33.4	0	25	-	0
女性職員の 育児休業取得率 (%)	100	100	100	100	100

男性職員の育児休業取得率は、年度によってばらつきがありました。令和元年度分については、該当者がいませんでした。取得しなかった理由については「育児休業取得の必要性を感じなかった」とのことでした。

女性職員の育児休業取得率については、前回の特定事業主行動計画から継続して100%の高い取得率を維持できています。産前産後休暇後に育児休業を取得することが、職場全体に根付いている結果であると考えます。

3. 超過勤務の縮減と年次有給休暇の取得促進

目 標	各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安の360時間の達成に努める。
成 果	未達成

	H28	H29	H30	R1	R2
上限目安の360時間以内の達成率 (%)	82.8	87.5	94.2	90.6	96.7

平成30年度以降は90%以上が360時間以内に留まっており、緩やかに改善傾向ではありますが、依然として360時間以上の超過勤務をしている職員がいる状況です。超過勤務が特定部署に偏っている傾向もみられました。また、新型コロナウイルス感染症の流行や自然災害など、突発的な業務負担増も影響していると考えます。

目 標	各職員の1年間の有給休暇取得日数について、5日以上の取得に努める。
成 果	未達成

	H28	H29	H30	R1	R2
5日以上の取得率 (%)	82.1	84.7	86.5	86.1	89.3

依然として5日以上の取得ができていない職員がいる状況ですが、毎年度職員へ有給休暇取得を促す周知を行うことにより、有給を取得しやすい環境づくりが進み、取得率については改善傾向にあります。

3. 女性職員の活躍の推進に関する現状分析

女性活躍推進法第15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係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、平成31年4月1日から令和2年3月31日までの1年間（（4）及び（5）については平成31年4月1日時点）における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いました。

なお、本町においては任命権者である各事業主の人事管理が、採用から配置・育成、登用に至るまで一体的になされているため、状況把握や課題分析、目標設定等も横断的に取り扱うこととします。

（1）採用した職員に占める女性職員の割合

	R1年度
女性職員の 新規採用割合	53.4%

令和元年度に採用した女性職員の割合は53.4%と、女性が過半数を占める形となりました。なお、採用試験申込者の男女割合も、男：48.8%、女：51.2%と女性の割合が僅かに高い結果となりました。

（2）平均した継続勤務年数の男女の差異

	男性平均	女性平均	差異（男性-女性）
継続勤務年数	22年	19年	3年

任期の定めのない職員の平均した継続勤務年数の男女の差異は、女性の方がやや短いものの、目立った差異はありませんでした。

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
平均(時間)	21.6	18.0	16.1	15.1	11.3	12.9
	10月	11月	12月	1月	2月	3月
平均(時間)	13.6	13.6	9.3	10.7	14.3	16.1

職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間は、最大が4月の平均21.6時間であり、厚生労働省の定める「時間外労働の限度に関する基準」による労働時間の延長の限度(月45時間)を下回っています。しかし、2の(3)に示すとおり、職員ごとでは、1年間の超過勤務が人事院指針の360時間以内を達成していません。

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	参事	課長	課長補佐	計
職員数	4	14	30	48
うち女性職員数	0	1	5	6
女性職員の割合	0%	7.1%	16.7%	12.5%

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は12.5%でした。

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

	参事	課長	課長補佐	係長	主査
職員数	4	14	30	41	30
うち女性職員数	0	1	5	21	22
女性職員の割合 (累計)	0% (0%)	7.1% (5.6%)	16.7% (12.5%)	51.2% (30.3%)	73.3% (41.2%)

主査以上の職にある女性職員の割合を役職段階別にみると、主査が最も高い結果となりました。係長では女性職員の割合が過半数を超えるものの、職位が高くなるにつれて女性職員の割合が少なくなっていました。なお、一般職員全体に対する女性職員の割合は46.0%でした。

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

	取得率	平均取得期間
男性職員	—	—
女性職員	100%	1年4ヶ月

一般職員の女性職員の育児休業取得率は100%でしたが、男性職員については、該当者がおりませんでした。

なお、育児休業を取得した女性職員の平均取得期間は1年4ヶ月でした。

<参考>

育児休業は、子の養育のために取得できる休業制度で、子が3歳に達するまでの間取得できます。育児休業期間中は給料・手当の支給はありませんが、子が1歳に達するまでの間（特別な事情がある場合は最大1歳6ヶ月までの間）は共済組合から育児休業手当金が支給されます。

(7) 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率及び平均取得日数

	取得率	平均取得日数
配偶者出産休暇	—	—
育児参加のための休暇	—	—

配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇については、対象者がおりませんでした。

<参考>

配偶者出産休暇は、職員が妻の出産に係る入院等の日から出産後2週間を経過する日までの間に、最大2日取得することができます。

育児参加のための休暇は、職員の妻が出産する場合で、出産予定日の6週間前の日から出産後8週間を経過する日までの期間（第1子出産の場合は出産後の期間のみ）に、小学校就学前の子を養育するために取得できる休暇で、最大5日取得することができます。

どちらも有給の特別休暇です。

4. 本計画における目標と目標達成のための取組内容等

次世代育成支援対策推進法に基づいて策定した前回の特定事業主行動計画（計画期間：平成28～令和2年度）の達成状況及び女性活躍推進法に基づいて把握した女性職員の職業生活における活躍に関する状況から、次の3つを大きな課題として位置付けることとし、それぞれの課題に対する目標と目標達成の取組内容を定めました。

課題1：女性管理職の登用

課題2：男性の育児に関する休暇及び育児休業の取得

課題3：超過勤務の縮減と年次有給休暇の取得促進

なお、目標欄右下の㊦㊧マークについては、それぞれ「次世代育成支援対策推進法」「女性活躍推進法」に基づく目標であることを示し、本計画で新たに設定したものについては【新規】、令和2年度までの特定事業主行動計画から継続するものについては【継続】、変更したものについては【変更】としています。また、女性活躍推進法の規定に基づき、最も大きな課題及びそれに対応する目標から順に記載しています。

課題1：女性管理職員の登用

前回の特定事業主行動計画では、「令和2年度までに、係長の職にある女性職員の割合を35%以上にする」という目標のもと、女性職員の登用に取り組んできました。その結果、平成30年度以降は目標を達成することができ、令和元年度以降は係長級の職員のうち、約半数が女性である状況です。

一方で、管理職級（参事・課長・課長補佐）のみに焦点を当てると、令和2年度実績では19.5%であり、全体の女性職員数割合である48.5%と比しても少ない割合となっています。

女性職員の登用を阻害する要因としては、出産・育児による時間制約等により同年代の男性職員と比べて十分な職務経験が蓄積できないことや、子育ての時期と中堅職員として活躍する時期が重なり仕事と家庭の両立が難しくなってくることなどが挙げられます。

職場にとっても、今後一層変化していく社会を切り抜けるためには、性別を問わず多様な人材が活躍することが必要不可欠となります。前回計画の取組により、以前よりも係長職として活躍している女性職員の割合が高くなっています。本計画では、管理職に必要なマネジメント能力等を付与するためのフォローを行うなど、今後も引き続き計画的な人材育成に取り組むことで、管理職級にある女性職員の割合を高めることを目標とし、女性管理職の割合の向上につなげていきます。

目標：令和7年度までに、管理職級の女性職員の割合を30%以上にする。

⊕【変更】

<取組内容>

- ① 内部・外部の多様な研修機会を通して、職員本人や上司職員のキャリア形成意識を高めます。
- ② 性別を問わない多様な職務機会の付与に努め、女性職員の職域拡大を進めます。
- ③ 早期から出産・育児・介護等による時間的制約を意識し、各役職段階や年代において十分な職務経験が積めるよう職員を配置するなど、計画的な人材育成を行います。
- ④ ロールモデルとなる女性職員の育成に努め、早期から管理職を目指せる環境を醸成します。

課題2：男性の育児に関する休暇及び育児休業の取得

前回の特定事業主行動計画においても、男性の育児に関する休暇及び育児休業の取得を促進するべく目標を立てて取り組んで来ましたが、「令和2年度までに、育児参加のための休暇取得率を50%にする」「令和2年度までに、男性職員の育児休業取得率を25%にする。」ことについては未達成でした。取得しなかった者に聞き取りを行ったところ、「必要性を感じなかった」「業務の都合上休みを取得することが難しかった」との意見が挙がりましたが、男性が育児のために一定期間、休暇や休業を取得することは、本人にとって子育てに能動的

に関わる契機としてとても重要です。また、組織にとっても、子育てに理解ある職場・風土の形成等の観点から有意義なものとなります。

さらに、男女共同参画の推進は、それ自体が重要であるだけでなく、持続可能な組織の発展のためにも不可欠なものであるといえます。

そこで本計画では、男性が育児に関する休暇・休業を取ることの重要性を該当者に周知していくことに加え、管理職級の職員についても同様に周知していくことで、前回と同様に男性の育児に関する休暇及び育児休業の取得率を上げていくことを目標とします。目標値については、第5次男女共同参画基本計画において示された成果目標に基づき、「令和7年度までに、男性職員の育児休業取得率を30%にする」こととします。

目標：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率を100%の水準を維持する。

④ ④【継続】

目標：令和7年度までに、男性職員の育児休業取得率を30%以上にする。
女性職員の育児休業取得率は100%の水準を維持する。

④ ④【変更】

<取組内容>

- ① 出産・育児に係る休暇等の制度が分かりやすく整理された育児計画表を作成し、庁内LAN等で配布します。特に配偶者が出産予定である男性職員に対して、配偶者の出産に係る取得可能な休暇や、育児休業の制度を積極的に紹介します。また、育児休業期間の経済的な支援措置について、共済組合の給付金等の周知を図り、必要に応じて予測される給付金額を本人に伝え、経済的・心理的な負担の軽減に努めます。
- ② 所属長は、育児計画表を活用するなどして所属職員の育児休業の予定を把握し、育児休業取得に向けて所属内での情報の共有化を図るとともに、仕事の割振りや人員配置に配慮します。
加えて、育児に係る休暇を取得しない場合は、育児に積極的に関わることの重要性や意義を伝え、その理由を所属長が聞き取りを行うなどし、取得への心理的後押しを促します。
- ③ 所属長は、育児休業中の職員に対し適宜職場内の情報を提供するとともに、復帰間近となった職員に対しては復帰後の働き方や必要な支援についての聞き取りを行い、スムーズな職場復帰ができるよう配慮します。
- ④ リモートアクセスの環境整備を行い、在宅勤務など自席にとらわれない働き方を実現することで、家庭との両立に努めます。

課題3：超過勤務の縮減と年次有給休暇の取得促進

超過勤務が継続することは、職員の心身の健康及び福祉に害を及ぼすおそれがあるため、その縮減は喫緊の課題となっています。また、良好なワーク・ライフ・バランスを保つことや若手職員の士気の確保、人材の確保等の観点からも、超過勤務の縮減に取り組むことの重要性はますます高まっています。

高根沢町における過去5年間の推移を見ていくと改善傾向にありますが、引き続き超過勤務の縮減と年次有給休暇の取得促進に努め、職場全体でのワーク・ライフ・バランスの実現を図っていきます。

目標：各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安の360時間の達成に努める。

㊦ ㊧ 【継続】

<取組内容>

- ① 所属長は、所属職員の業務量を把握し、職員間の業務の平準化を行うなどして超過勤務の適正な執行に努めます。また、残業時間を事前に申請し、その内容を管理職が精査し、同じ系の職員間でも共有することで、業務負担の平準化を速やかに行っていきます。
- ② 業務が滞りなく円滑に行われるよう、職員の入職年数等に応じた研修を実施し、職員の資質向上及び人材育成を行っていきます。また、外部研修だけでなく、OJTでも技術や知識を取得でき、職員が成長できる環境を醸成していきます。
- ③ 職員は、最短で成果をあげられるよう業務の見直しを行うとともに、毎週木曜日の「定時退庁デー」は定時に退庁するという意識をもって日々の業務管理を行います。加えて、「定時退庁デー」に定時に退勤できない場合には、管理職が声掛けを行うなど、「定時退庁デー」の徹底をします。
- ④ 小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知を図ります。
- ⑤ 月45時間を超える超過勤務をした場合は、所属長は原因を分析し、所属内で情報を共有し、改善に努めます。

目標：各職員の1年間の有給休暇取得日数について、5日以上の取得に努める。

㊦ ㊧【継続】

<取組内容>

- ① 所属の年間スケジュール表などを作成することによって、所属内で業務の予定や休暇予定を共有し、計画的に有休休暇が取得できるようにします。
- ② 所属長は、年間を通しての年次休暇取得計画表の工夫・見直しを行うことで各職員の年次有給休暇取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については随時声掛けをするなどし、職員が年次休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
- ③ 所属長は、週休日や祝日と隣接した勤務日に有給休暇の取得を呼びかけるなど、連続休暇の取得促進を図ります。
- ④ 職員が有給休暇を取得できるよう、事務処理において相互に支援ができる体制を整えます。

5. 計画の推進に向けて

本計画を組織全体で継続的かつ効果的に推進するため、計画に示した考え方や取組みの内容について周知を図るとともに、毎年度計画の実施状況を把握し、数値目標の達成状況を公表します。

併せて、目標達成の状況や社会情勢の変化、職員のニーズなどを踏まえて計画内容変更の必要が生じた場合は、その都度見直すこととします。