

高根沢町特定事業主行動計画

平成28年3月23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22～26年度）の取組み状況
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年間で、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。

以上のことから、本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とします。

2. これまでの特定事業主行動計画(平成22～26年度)の取組み状況

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（後期計画：平成22年度～平成26年度）の目標値及び成果については、次のとおりです。

(1) 職員の勤務環境に関するもの

ア 子どもの出生時における父親（男性職員）の休暇の取得の促進

目 標	子どもの出生時における父親の特別休暇等の取得率：100%
成 果	子どもの出生時における父親の特別休暇等の取得率：78.6%

	H22	H23	H24	H25	H26	計
対象者数(人)	1	2	2	3	6	14
休暇取得者数(人)	1	2	2	3	3	11
休暇取得率	100%	100%	100%	100%	50%	78.6%

※H25 調査までの休暇は、特別休暇と年次休暇を含む

平成22年度から25年度までの休暇取得率は100%を維持していましたが、26年度は50%にとどまってしまいました。休暇を取得しなかった理由については「仕事上の緊急の案件と重なってしまった」「出産日や入退院の日が週休日等であったため、特に休暇を取得する必要性を感じなかった」ということでした。

イ 育児休業等の取得

目 標	育児休業等の取得率：男性職員10%以上、女性職員100%
成 果	育児休業等の取得率：男性職員0%、女性職員100%

		H22	H23	H24	H25	H26	計
男性職員	対象者数	1	2	2	3	6	14
	取得者数	0	0	0	0	0	0
	取得率	0%	0%	0%	0%	0%	0%
女性職員	対象者数	4	3	2	2	4	15
	取得者数	4	3	2	2	4	15
	取得率	100%	100%	100%	100%	100%	100%

女性職員の育児休業取得率は前期計画時から100%を達成しており、後期計画期間中もその水準を維持していますが、男性職員の育児休業取得率は依然として0%にとどまっています。男性職員が育児休業を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」ということでした。

(2) 超過勤務の縮減

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時間の360時間の達成に努める。
成 果	未達成

	H22	H23	H24	H25	H26
総超過勤務時間	23,264	24,666	18,434	19,684	23,464
職員数	152	150	147	142	143
1人あたり超過勤務時間	153.1	164.4	125.4	138.6	164.1
360時間超職員数	14	14	5	1	15

※職員数は、時間外勤務手当の支給対象職員数

平成24・25年度には超過勤務時間数が360時間を超えた職員数が減少したものの、平成26年度には再び元の水準に戻ってしまいました。長時間の超過勤務が特定部署に偏っている傾向もみられました。

(3) 休暇の取得の推進

目 標	職員1人当たりの年次休暇取得：前期計画比10%増（前期平均56.94%）
成 果	職員1人当たりの年次休暇取得：前期計画比1.08%増（後期平均58.02%）

	H22	H23	H24	H25	H26
平均取得日数	11.77日	12.17日	11.81日	11.36日	10.91日
年休取得率	58.85%	60.85%	59.05%	56.80%	54.55%

年次休暇の取得率は、前期平均をやや上回ったものの、ほぼ変わらない水準にとどまりました。

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26年4月1日から3月31日までの1年間（（4）及び（5）については平成26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

	一般職員	臨時・非常勤職員
H26年度中採用職員	6 (4)	21
うち女性職員	1 (1)	17
女性職員の割合	16.7% (25%)	81.0%

※一般職員の欄中、カッコ内は割愛職員を除いた場合の数値

平成26年度中に採用した女性職員の割合は、職員採用試験を受験した一般職員においては25%、臨時・非常勤職員は81.0%でした。

一般職員の採用で女性職員の割合が低い理由としては、全受験者に占める女性の割合が28.3%と低かったことから、受験者の男女比率が大きく影響しているものと考えられます。

（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)	18.8	16.3	16.4	13.7	12.1	15.4
	10月	11月	12月	1月	2月	3月
平均(時間)	19.9	14.7	10.9	11.6	16.9	22.9

職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間は、最大が3月の平均22.9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(2)に示すとおり、各職員ごとでは1年間の超過勤務は人事院指針の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	16	23	43
うち女性職員数	0	1	4	5
女性職員の割合	0%	6.25%	17.4%	11.6%

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は11.6%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	16	23	43	51
うち女性職員数	0	1	4	12	35
女性職員の割合 (累計)	0% (0%)	6.25% (5.0%)	17.4% (11.6%)	27.9% (19.8%)	68.6% (38.0%)

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、主査が最も高く、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40.8%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	0%	—
女性職員	100%	1年6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、男性職員ははまだ取得者がいない状況が続いています。(2の(1)イ参照)

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6ヶ月でした。

<参考>

育児休業は、臨時的任用職員等を除く職員が、その職員の子を養育する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	50%	1.7日
育児参加のための休暇	0%	—

配偶者出産休暇の取得率は50%でしたが、育児参加休暇の取得率は0%でした。

なお、配偶者出産休暇の平均取得日数は1.7日でした。

<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特定事業主行動計画（後期計画）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：女性職員の登用

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】、平成26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 : 女性職員の登用

女性職員の登用は、女性の活躍の進捗状況を示す最も端的な指標です。しかし、本町においては女性管理職の割合が 11.6%にとどまっており、職員全体に占める女性職員の割合(40.8%) からみて十分であるとは言えません。

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、性別役割分担意識により職域が制限されて、結果的にポストが少なくなっていることなどが挙げられます。

加えて、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、またそうした経験を経て昇進した女性職員のロールモデルが少なく、目指す職員のイメージが掴めないことなどから、女性職員自身が昇進を望まなくなっていることも背景の一つと考えられます。

女性職員の人材プールは主査にあることから、女性管理職を増やすためには計画的に人材育成に取り組み、各役職段階にある女性職員の割合を段階的に引き上げていく必要があります。このため、本計画では係長の職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：平成 32 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。

⊕【新規】

<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うとともに、ロールモデルとなる女性職員の育成に努めます。

課題2：男性の育児に関する休暇及び育児休業の取得

女性職員にとってそうであるように、男性が家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じて職務における視野を広げるなど、男性職員のキャリア形成に有用なものです。

一般職員については男女とも出産・育児に関わる休暇・休業制度が整備されていますが、男性の育児参加のための休暇や育児休業の取得が進んでいません。その原因として、まず第一に男性が仕事に制約を抱えることを潜在的に避ける意識が働いていることが考えられます。しかし、育児のみならず、これからの急速な高齢化の時代においては男女ともに、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない人材が増加します。こうした中では、男女ともに育児等の家庭責任を果たしながら職場においても活躍するという方向へ意識改革を進めていくことが必要となってきます。

また、制度を利用しやすい職場環境が整っていないことも取得を妨げる一因です。一定期間職場を離れることになる育児休業については、育児休業を取得した職員に代わる労働力の確保の問題、育児休業中の職員に対する業務に関する情報提供や職場復帰の支援などが不十分であることなどから、その取得をためらってしまうことが考えられます。

そこで、本計画ではまず男性が取得できる出産・育児に関する休暇の制度、特に育児参加のための休暇制度の周知を行い、段階的にその取得率を上げていくことを目標とします。同時に、育児休業を望む職員が希望どおり育児休業を取得できるよう、育児休業を取得しやすい職場意識の醸成を図ります。

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。

平成 32 年度までに、育児参加のための休暇取得率を 100%にする。

㊦ ㊧【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（仮称）を作成し、庁内 LAN 等で配布します。
- ② 所属長は、対象職員に休暇の取得を積極的によびかけ、制度の利用促進を図るとともに、育児計画表等を活用して休暇取得予定や担当業務について所属内での情報の共有化をすすめます。
- ③ 職員は、日頃から職員同士の担当業務の情報の共有化を図り、対象職員の休暇取得に向けてお互いに協力体制がとれるようにします。

目標：平成 32 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。

④ ④【継続】

<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。(再掲)
あわせて、共済組合の給付金等の育児休業期間中の経済的な支援措置について周知を図ります。
- 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。
- 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 育児休業の請求があった期間について、職員の配置替え等で育児休業を取得する職員の業務を処理することが困難な場合は、任期付職員や臨時的任用職員の活用を検討します。

課題3：超過勤務の縮減と年次有給休暇の取得促進

時間的な制約を抱える子育て中の職員にとって、長時間労働は仕事と家庭の両立を困難にします。現状として子育てに関する役割の多くの部分を担っているのは女性であり、長時間労働はその職場における女性の活躍の大きな障壁となるだけでなく、その職場の男性が育児等の家庭責任を果たすことを困難にし、男性の配偶者である女性の活躍の障壁となるとともに、日本の少子化の要因ともなっています。このように、長時間労働は、その職場だけでなく、社会全体へ負の影響を及ぼすものです。

男女を通じて長時間労働を是正し、限られた時間の中で集中的かつ効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの労働生産性を高め、組織の力を高めることに貢献するものであり、早期に、男女を通じた長時間労働の是正等の働き方改革を実行することが求められています。

子育てしやすく、また女性が活躍できる職場を作るためには、職場全体でのワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠です。超過勤務の縮減と合わせて、年次有給休暇の取得を促進することによって、そ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。

音 女 【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。
- ② 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、毎週水曜日の「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。
- ③ 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。

目標：各職員の1年間の有給休暇取得日数について、5日以上取得に努める。

育 女【変更】

<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、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。
- ③ 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

本計画は「高根沢町子ども・子育て支援事業計画」及び「高根沢町人財育成基本方針」とも関連性があることから、それぞれと相互に連携し計画を推進します。

また、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。