

鳩山町特定事業主行動計画

(令和2年4月1日～令和8年3月31日)

令和2年4月

鳩 山 町

目次

はじめに	1
I 総論	
1 計画の目的	2
2 計画期間	2
3 対象者	3
4 計画の推進体制	3
5 実施状況の公表	3
II 状況把握と課題分析	
1 状況把握	4
2 課題分析	7
III 本計画の取組目標	8
IV 目標に関する具体的な取組内容	
1 出産育児関連の休暇・休業に関すること	9
2 時間外勤務の縮減に関すること	11
3 年次有給休暇に関すること	12
4 管理職における女性割合に関すること	13

はじめに

平成 15 年 7 月、急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境の変化が著しい状況の中、次代の社会を担うこどもたちが健やかに生まれ、育成される環境の形成に社会全体で取り組んでいくことを目的として、10 年間の時限立法として「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。

この法律は、地方公共団体を「特定事業主」と位置付け、職員が仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の整備等を盛り込んだ「特定事業主行動計画」の策定を義務付けています。

本町におきましても、平成 17 年度から平成 21 年度までを前期、平成 22 年度から平成 26 年度までを後期として、それぞれ特定事業主行動計画を定め、取組を実施してきました。その後、次世代育成支援対策推進法の改正が行われ、平成 27 年度から令和 6 年度までに取組期間が延長となっており、引き続き計画に基づいた取組が求められています。

また、平成 27 年 8 月に、働きたいという希望を待つ全ての女性の活躍を推進するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、地方公共団体は、女性の採用・登用などの状況を把握し、課題分析をした上で行動計画を策定・公表することが義務付けられました。

本町では、女性の活躍を推進するためには、様々なライフスタイルを持つ全ての職員が仕事と生活の調和を図ることができる環境が必要不可欠であるとの認識から、この 2 つの法律に基づく特定事業主行動計画を一体的に策定することとしました。

鳩 山 町 長
鳩 山 町 議 会 議 長
鳩山町選挙管理委員会
鳩山町代表監査委員
鳩 山 町 公 平 委 員 会
鳩 山 町 農 業 委 員 会
鳩 山 町 教 育 委 員 会

I 総論

1 計画の目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）第 7 条第 1 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（平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。）第 7 条第 1 項の規定に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、仕事も家庭も大切にしながら働くことのできるワーク・ライフ・バランスの推進を図り、女性職員がその能力と個性を十分に発揮し、女性職員の活躍推進に向けての取組の方向を明らかにするとともに、子育て中の職員が仕事と子育ての両立ができるよう、また、全ての職員がライフステージに合わせ、仕事と生活のバランスがとれた働き方ができるよう取り組んでいくことを目的とします。

2 計画期間

令和 2 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 6 年間

次世代法に基づく特定事業主行動計画の計画期間は、改正により計画期間が延長となり、平成 27 年度から令和 6 年度までの 10 年間となりました。一方、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の計画期間は、平成 28 年度から令和 7 年度の 10 年間とされています。

これまでの、本町の特定事業主行動計画は、それぞれの法律に基づく行動計画を個々に策定しており、次世代法の特定事業主行動計画の期間は平成 27 年度から平成 31 年度まで、女性活躍推進法の特定事業主行動計画は平成 28 年度から平成 32 年度までとしておりました。

今回、次世代法に基づく特定事業主行動計画を見直すに当たり、それぞれの法律に基づく行動計画は、内容が重なる部分が多く、町として取り組まなければならない課題も共通していることから、各々独立したものではなく、一体的に策定することとしました。そのため、計画期間を令和 2 年度から令和 7 年度までの 6 年間としました。

なお、本計画については、実施状況や法制度の改正状況等を踏まえ、計画期間内において計画の見直しが必要となった際は、適宜見直しを図ります。

3 対象者

本町に勤務する一般職の職員（会計年度任用職員を含みます。）

4 計画の推進体制

本計画を効果的に推進するため、進行管理にあたっては、本町の人事管理の実情に鑑み、総務課が担当するものとし、必要に応じて各機関等との調整を行うこととします。

なお、勤務形態や勤務条件差異により、この計画の取組事項をそのまま適用することが著しく困難又は不適當な職場又は職種にあっては、当該職場に勤務する職員の任命権者は計画の趣旨が活かされるよう努めるものとします。

5 実施状況の公表

本計画における目標項目の実施状況及び女性の職業選択に資する情報等の公表は、町ホームページ上において、公開するものとします。

Ⅱ 状況把握と課題分析

1 状況把握

鳩山町及び関係執行機関において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況は次のとおりです。

（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係る内閣府令第2条に基づく。）

(1) 女性に対する職業生活に関する機会の提供

① 職員に占める女性割合（平成31年4月1日時点）

〈採用者の女性割合〉

（人・％）

	全体	一般職	技能労務職
女性の採用者数（A）	2	2	0
採用者数（B）	4	4	0
女性採用者の割合（A／B）	50.0	50.0	0.0

〈職員全体に占める女性割合〉

（人・％）

	全体	一般職	技能労務職
女性職員数（A）	45	45	0
全職員数（B）	128	126	2
女性職員の割合（A／B）	35.2	35.7	0.0

② 女性職員の登用状況（平成28年度～平成30年度実績 各年度4月1日時点）

〈管理的地位にある職員に占める女性職員の割合・各役職段階にある職員に占める女性職員の割合〉

（％）

	H28	H29	H30	H30－H28
課長級	0.0	7.7	8.3	8.3
課長補佐級	10.0	7.7	8.3	△ 1.7
管理職	8.3	7.7	8.3	0.0
主幹級	5.6	13.0	13.0	7.4

③ セクシュアルハラスメント等対策の整備状況

新任課長研修、新任課長補佐研修などの階層別研修において、セクシュアルハラスメントなどのハラスメントに関する研修を受講させています。

また、定期的にハラスメントに関する情報を周知しています。

(2) 職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備

① 継続就業の状況（平成 30 年 4 月 1 日時点）

〈平均継続勤務年数の男女差異〉

（年・％）

	全体	一般職	技能労務職
女性の平均継続勤務年数（A）	14.81	14.81	0.00
男性の平均継続勤務年数（B）	19.51	19.32	26.50
差異（A／B）	75.9	76.7	0.0

② 長時間勤務の状況（平成 30 年度実績）

〈職員一人当たりの各月の時間外勤務時間〉

（時間）

月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
時 間 外 勤 務 時 間	9.5	6.7	8.2	7.5	7.2	6.0	7.2	6.1	4.7	6.5	9.1	10.9

〈各月の上限（45h）を超えて時間外勤務を命じられた職員数〉

（人）

月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
職 員 数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

③ 仕事と生活の両立支援制度の利用状況

〈育児休業の取得状況〉（平成 30 年度実績）

（人・％）

女性	全体	一般職	技能労務職
育児休業対象者数（A）	0	0	0
育児休業取得者数（B）	0	0	0
育児休業取得率（B／A）	0.0	0.0	0.0

〈育児休業の取得状況〉（平成 30 年度実績）

（人・％）

男性	全体	一般職	技能労務職
育児休業対象者数（A）	2	2	0
育児休業取得者数（B）	0	0	0
育児休業取得率（B／A）	0.0	0.0	0.0

〈男性職員の配偶者出産休暇の取得状況〉（平成 30 年度実績）

（人・％）

配偶者出産休暇	全体	一般職	技能労務職
取得対象者数（A）	2	2	0
取得者数（B）	2	2	0
休暇取得率（B／A）	100.0	100.0	100.0

〈男性職員の育児参加休暇の取得状況〉（平成 30 年度実績）

（人・％）

育児参加休暇	全体	一般職	技能労務職
取得対象者数（A）	0	0	0
取得者数（B）	0	0	0
休暇取得率（B／A）	0.0	0.0	0.0

〈女性職員の育児休業等の取得状況の推移〉（平成 28 年度～平成 30 年度実績）（人）

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
こどもが生まれた職員数	1	1	0
育児休業取得者数	2	1	1
部分休業取得者数	0	0	0
育児短時間勤務者数	2	3	1

〈男性職員の育児休業等の取得状況の推移〉（平成 28 年度～平成 30 年度実績）（人）

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
こどもが生まれた職員数	1	2	2
育児休業取得者数	0	0	0
部分休業取得者数	0	0	0
配偶者の出産休暇取得者数	1	2	2
育児参加休暇取得者数	0	0	0

〈年次有給休暇の平均取得状況〉（平成 28 年度～平成 30 年度実績）（日）

平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
5.4	5.9	6.9

2 課題分析

(1) 女性に対する職業生活に関する機会の提供

本町職員の男女構成比を見ると、一般職においては女性の割合は35.2%であり、採用者の女性の割合は50.0%、管理的地位にある職員に占める女性の割合は8.3%である。これらのことから、女性職員の採用比率については、一定程度確保されているが、出産・育児等のライフイベントを迎える年齢層、さらに高い年齢層では親の高齢化に伴う介護など、仕事以外の拘束時間が増加することが予測されます。

また、女性管理監督職の登用は、主幹から課長補佐、課長などの管理職へと職位が上がるにつれて、女性の比率が低くなる傾向にあります。女性が管理監督職として、可能な限り昇任していけるよう、様々な業務を通じた経験の付与や研修を通し、管理監督者として必要な能力を計画的に育成していく必要があります。

(2) 職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備

女性職員の育児休業取得率は100%であるのに対し、男性職員の育児休業を含む休暇等の取得率は女性職員と比べて低いことから、制度の認知不足と意識啓発の必要性が考えられます。さらに、今後は子育てに加え、介護との両立も想定されることから、育児休業のほか、年次有給休暇等、各種休暇を積極的に取得できるよう、働き方の見直し、職場の環境整備を進め、全ての職員がワーク・ライフ・バランスの推進を図る必要があります。

Ⅲ 本計画の取組目標

1 出産育児関連の休暇・休業に関すること

- ・ 出産育児関連の特別休暇取得を男女とも 100%、育児休暇の取得を女性 100%、男性 10%とします（周知状況を含む）。

2 時間外勤務の縮減に関すること

- ・ 1人あたりの時間外勤務を年間 120 時間以内とします。

3 年次有給休暇に関すること

- ・ 年次有給休暇の取得を年間 12 日以上とします。

4 管理職における女性割合に関すること

- ・ 管理職における女性割合を 15%以上とします。

IV 目標に関する具体的な取組内容

1 出産育児関連の休暇・休業に関すること

目標 1：令和 7 年度までに各職員の出産育児関連の特別休暇取得を男女とも 100%、育児休業の取得を女性 100%、男性 10%とします（周知状況を含む）。

(1) 概要

各種休暇及び休業の取得促進を図るため、次の取組を行います。

- ① 妊娠中及び出産後職場復帰した職員に対する配慮ができる職場づくり
母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員等に対して次の取組を行います。
- ② 男性の子育て目的の休暇等の取得促進
子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援できるよう、父親となる職員の休暇等の取得を促進するため、次の取組を行います。
- ③ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
育児休業や部分休業、育児短時間勤務の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次の取組を行います。

(2) 取組内容

- ① 妊娠中及び出産後職場復帰した職員に対する配慮ができる職場づくり
母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇や給付等の制度や、育児を行う職員に対する育児時間、育児短時間勤務、早出遅出勤務等の制度について、周知を図ります。
妊娠中の職員に対する業務分担や超過勤務命令等について、法令に基づいて当該職員の健康や安全に十分な配慮がなされるよう、所属長等に対して意識の啓発を図ります。
- ② 男性の子育て目的の休暇等の取得促進
父親の育児参加を促進するため、妻の産前産後の期間に、出産に係る子又は上の子の養育のための特別休暇（妻の出産補助休暇、男性職員の育児参加休暇）について取得促進を図ります。
子の養育に係る特別休暇のうち、「子の看護休暇」における男性取得率が女性に比べて低いことから、特に男性に向けて「子の看護休暇（年 7 日間・2 人以上は 10 日間）」制度について取得促進を図ります。
- ③ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

妊娠を申出た職員に対して、個別に育児休業制度や育児短時間制度等の説明を行います。

育児休業や部分休業、育児短時間勤務の制度について、周知を行うことで取得推進を図ります。

職員の育児休業等取得期間中における所属課等の事務執行への影響を軽減するため、代替職員の任用等を講ずるほか、場合によっては人事上の措置で対応します。

2 時間外勤務の縮減に関すること

目標 2：時間外勤務時間の上限が定められていますが、職員の健康管理の見地からも時間外勤務の縮減を目指し、令和 7 年度までに各職員の年間超過勤務時間数を 120 時間以内とします。

(1) 概要

時間外勤務は、本来、臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を一層深め、これまでの労働時間短縮対策を更に進めていくための取組を行います。

また、他律的業務に従事する職員についても、期間外勤務の縮減に向けた事務作業全体の見直しを継続的に行い、総労働時間の短縮に努めます。

※ 災害対応等の緊急を要する時間外勤務時間については、目標における超過時間数として取り扱わないことができることとします。

(2) 取扱内容

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度に加えて、3 歳未満の子どもがいる職員が希望した場合は、深夜勤務及び時間外勤務が禁じられている点について周知します。

ノー残業デーを毎週水曜日に設定し、周知を図るとともに、管理職による定時退庁の率先垂範を行います。

定例・恒常的業務については、引き続き事務処理のマニュアル化及び事務分担の見直しを推進します。

業務繁忙期における補助的なツールの導入を行い、業務の効率化を目指します。

3 年次有給休暇に関すること

目標 3：ワーク・ライフ・バランスの見地から、令和 7 年度までに年次有給休暇の平均取得時間を年間 12 日以上とします。

また、年次有給休暇の取得を全職員 7 日は、必須とします。

(1) 概要

年次有給休暇の取得率は、年々向上しているところですが、前計画期間における目標数値には届いていません。特に、管理職における年次有給休暇の取得率が低いことから、管理職における年次有給休暇の取得推進を行います。

また、管理職自ら休暇を取得するだけでなく、所属の職員の休暇の取得を促すことで、休暇を取得しやすい職場環境となるよう取組を行います。

(2) 取組内容

所属長に対して、部下の年次有給休暇の取得状況を把握のうえ、計画的な取得を奨励するよう働きかけます。

管理職における年次有給休暇取得日数の目標設定化等、管理職の年次有給休暇取得率向上に向けて、取得促進及び周知を図ります。

週休日や休日、夏季休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図ります。

授業参観日をはじめ、子どもの学校行事等に参加するための年次有給休暇の取得促進を図ります。

夏季休暇の取得期間について、取得期間を変更するなど、引き続き取得しやすい制度となるように取り組みます。

4 管理職における女性割合に関すること

目標 4：管理職への登用については、性別を問わず、能力、実績など、管理職としての資質を総合的に判断して行い、令和 7 年度までに管理職（課長補佐相当職以上）における女性割合を 15%以上とします。

(1) 概要

多様な視点を町の政策・施策に活かすため、意欲と能力のある女性職員が、政策や方針の決定過程に参画することができるよう、管理職への積極的な登用を行います。

なお、女性管理職割合については、令和元年度で 7.4%となっており、目標数値は未達成の状況です。

引き続き管理職に占める女性割合の向上に取り組んでいきます。

(2) 取組内容

女性職員を対象とする研修の実施や外部研修への派遣を実施し、女性職員の視野を広げ、女性職員のキャリア形成を支援します。

メンター制度の導入を行い、キャリア形成について同じ所属の職員以外の職員からの助言・指導を求める職員に対しての支援を行います。