

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

大河原町特定事業主行動計画

令和 3 年 4 月 1 日
大河原町
大河原町議会
大河原町教育委員会
大河原町選挙管理委員会
大河原町農業委員会
大河原町監査委員会

目的と経緯

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成されていく環境を社会全体として整えていくことが必要なことから、平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」（平成 15 年法律第 120 号）が成立し、国及び地方公共団体の機関に特定事業主行動計画の策定及び公表が義務付けられました。

その後、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的として、平成 27 年 9 月に「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）が成立し、国及び地方公共団体の機関に特定事業主行動計画の策定及び公表が義務付けられました。

これらを受け大河原町においては、次世代育成支援対策推進法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き、大河原町、大河原町議会、大河原町教育委員会、大河原町選挙管理委員会、大河原町農業委員会、大河原町監査委員会が策定する特定事業主行動計画を平成 28 年 4 月に策定し、目標を掲げ取り組んできたところですが、計画期間が令和 3 年 3 月までとなっており、取り組み内容の精査を行ったうえで引き続き取り組みを継続する必要があることから、計画を見直し、令和 3 年度以降の行動計画を策定するものです。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

2. 体制整備等

本町では、計画に定める取組を効果的に進めるため、大河原町特定事業主行動計画推進委員会を設置し、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する。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第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、町長部局、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局、監査委員事務局において、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を把握し、改善すべき状況について分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、町長部局、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局、監査委員事務局において、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を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

【1】長時間勤務関係

①取り組みを進めていく上での視点

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。中でも長時間勤務は、その職場における女性職員自身の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にすることで、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁ともなるものである。

時間に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、男女を通じて長時間勤務を是正し、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ことは、時間当たりの生産性を高め、組織の競争力を高めることにも貢献することであることから、これまでの価値観・意識を大きく改革するとともに、職場における仕事の抜本的な改革を進めることが重要である。

②現況と分析

■職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

（令和元年度実績）

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
超過勤務時間	14.09	10.79	11.57	11.65	7.53	10.20	6.72	10.90	10.52	9.59	11.25	13.12

（平成26年度実績）

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
超過勤務時間	11.76	8.05	9.87	7.33	6.41	6.77	8.27	8.81	8.59	7.52	9.09	9.75

■年次有給休暇の平均取得時間 (令和2年実績)

全職員	うち男性職員	うち女性職員
9.3日	10.3日	8.2日

(平成27年実績)

全職員	うち男性職員	うち女性職員
8.1日	8.6日	7.5日

本町における一人当たりの各月ごとの超過勤務時間は、表のとおりである。人事異動のため4月が最も多く14.09時間となっているが、平均すると10.66時間程度となり決して多いとは言えない水準となる。しかしながら、部署間での偏りや超過勤務ありきでの業務をする者が見られるため、人員の配置や機構など抜本的な見直し、働き方を変えるための研修等が必要である。

年次有給休暇の取得は、全職員平均で9.3日となっている。

③今後の取り組み

定時退庁ができていない部署・職員を把握し、管理的地位にある職員に対して、勤務体制・事務分担等の見直しの指導を行う。また、全庁的に業務の効率化に努め、特定の職員に業務が集中することのないよう管理監督職が適切な事務配分を行い、係として業務に取り組むという意識を高めることによって、時間外の縮減につなげる。

年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図り、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組織づくりを実施する。

④数値目標

年次有給休暇の平均取得日数を毎年度、10日以上にする。

【2】家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

①取り組みを進めていく上での視点

仕事と家庭の両立支援制度の導入は進んでいるものの、職員が当該制度を利用しながらワーク・ライフ・バランスを実現しつつ職場において活躍していくためには、いまだに障害が多い場合もある。

育児・家事・介護等の家庭責任のために、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状況はいまだにあるが、これからの急速な少子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職員が増加する。また、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職務における視野を広げるなど、男性職員自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられる。このため、管理的地位にある職員等に対する意識啓発のための取り

組みや男性職員の育児休業、配偶者出産休暇により、男性職員の家庭生活への関わりを推進すること、男女を問わず両立支援制度の利用時、育児休業等の取得中や復帰後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等により、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備する必要がある。

②現況と分析

■平均継続勤務年数 (令和2年4月1日現在)

職員全体	男性職員	女性職員
15.8 年	16.3 年	15.3 年

(平成27年4月1日現在)

職員全体	男性職員	女性職員
21.3 年	22.2 年	20.3 年

■男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 (令和3年1月1日現在)

	育児休業対象者	育児休業中	復帰者	取得率	平均取得期間
男	8	0	0	0.0	—
女	5	2	3	100.0	1 年

(平成28年1月1日現在)

	育児休業対象者	育児休業中	復帰者	取得率	平均取得期間
男	9	0	0	0.0	—
女	11	6	5	100.0	1 年

■男性職員の配偶者出産休暇及び育児休暇参加のための休暇の取得状況

令和2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	配偶者出産休暇を取得した職員数
3	0
平成27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	配偶者出産休暇を取得した職員数
3	3

③今後の取り組み

出産を控えている全ての男女に対し、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇）の周知と活用促進のための個別面談を本人及び所属長と実施し、育児休業等の両立支援制度を利用したことのみによって、昇格・昇給に不利益とならないよう取り扱う。

近年、本町において男性の育児休業取得者がいないことを踏まえ、制度の理解や周知を図り、男性職員が育児休業を取得できる職場環境づくりに努める。

④数値目標

令和7年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を30%以上とし、出産育児に関する休暇の取得割合を100%にする。

【3】採用関係

① 取り組みを進めていく上での視点

採用者に占める女性職員の割合は、保育士等の確保により男性職員を上回る状況にもあるが、今後、一般事務職部門等においても多くの女性が活躍できるよう、その入口となる女性職員の採用の拡大は当然ながら重要である。

公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用するためには、採用試験の女性受験者・合格者の拡大が必要である。職務・職員の魅力等を伝えるための、ホームページやSNSを活用した積極的な広報活動を実施する必要がある。

②現況の分析

■過去3年間における採用試験受験者と採用職員の実績

区 分		H30 年度		R1 年度		R2 年度		合計	
		受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者
一 般 事 務 職	男	29	3	17	1	30	2	76	6
	女	10	3	10	2	13	3	33	8
土 木 技 術 職	男	4	3	0	0	8	0	12	3
	女	0	0	0	0	2	0	2	0
保 健 師	男	0	0	0	0	2	1	2	1
	女	2	2	2	1	3	1	7	4
保 育 士	男	2	1	1	0	4	0	7	1
	女	6	2	4	2	11	3	21	7

■職員の女性の割合

(令和2年4月1日現在)

区分	全職員数 (人)	うち女性	女性職員比率 (%)
計	198	92	46.5

(平成27年4月1日現在)

区分	全職員数 (人)	うち女性	女性職員比率 (%)
計	188	81	43.1

本町における平成27年4月1日現在の女性職員の割合は、43.1%と半数に迫る状況であ

る。その背景には、ここ数年、採用した職員に占める女性職員の割合が高いことによる。

③今後の取り組み

女性職員との意見交換の場を設け、女性が働きやすい職場環境の整備に努め、仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介など、女性が活躍できる職場であることをホームページ等で広報する。

女性職員が、出産・子育てをしながらキャリア形成していくイメージや意欲を持てるよう、所属長面談や研修等を通してフォローアップを行い、ロールモデルとなる人材の育成に努める。

④数値目標

毎年度、女性の採用試験の受験者総数に占める女性割合を 50%以上にする。

毎年度、採用した職員に占める女性割合を 40%以上にする。

令和 7 年度までに職員の女性の割合を 50%以上にする。

【4】女性の活躍促進・配置・育成・登用関係

①取り組みを進めていく上での視点

女性職員の登用を阻害する要因として、育児・介護による時間制約等により十分な職務経験が蓄積できないこと等が考えられる。その経験が自身のキャリアのプラスと捉え、全ての女性職員が個々の状況に応じた自身が思い描くキャリア形成を図るために、職域拡大等による多様な職務機会の付与や、能力・意欲向上のための研修に参加させること、他市町村の事例等を通じて、女性職員の意欲向上、計画的な育成やキャリア形成支援に努めることが重要である。

②現況と分析

●役職別在職状況

(令和 2 年 4 月 1 日現在)

区分	総数 (人)	うち女性 (人)	女性比率 (%)
町 長 部 局 課 長 級	17	5	29.4
議 会 課 長 級	1	0	0.0
教 育 委 員 会 課 長 級	5	0	0.0
選 管 課 長 級	0	0	-
農 委 課 長 級	0	0	-
監 査 委 課 長 級	0	0	-
管 理 職 計	23	5	21.7
町 長 部 局 補 佐 級	32	13	40.6
議 会 補 佐 級	1	0	0.0
教 育 委 員 会 補 佐 級	3	3	100.0

選 管 補 佐 級	0	0	-
農 委 補 佐 級	0	0	-
監 査 委 補 佐 級	0	0	-
課 長 補 佐 級 計	36	16	44.4
町 長 部 局 係 長 級	43	22	51.2
議 会 係 長 級	0	0	-
教 育 委 員 会 係 長 級	8	4	50.0
選 管 係 長 級	1	0	-
農 委 係 長 級	0	0	-
監 査 委 係 長 級	-	-	-
係 長 級 計	52	26	50.0
合 計	111	47	42.3

(平成 27 年 4 月 1 日現在)

区分	総数 (人)	うち女性 (人)	女性比率 (%)
町 長 部 局 課 長 級	20	5	20.0
議 会 課 長 級	1	0	0.0
教 育 委 員 会 課 長 級	5	0	0.0
選 管 課 長 級	0	0	-
農 委 課 長 級	0	0	-
監 査 委 課 長 級	0	0	-
管 理 職 計	26	5	19.2
町 長 部 局 補 佐 級	27	8	29.6
議 会 補 佐 級	1	0	0.0
教 育 委 員 会 補 佐 級	3	0	0.0
選 管 補 佐 級	0	0	-
農 委 補 佐 級	0	0	-
監 査 委 補 佐 級	0	0	-
課 長 補 佐 級 計	31	8	25.8
町 長 部 局 係 長 級	28	13	48.1
議 会 係 長 級	0	0	-
教 育 委 員 会 係 長 級	6	4	66.7
選 管 係 長 級	1	0	-
農 委 係 長 級	0	0	-
監 査 委 係 長 級	-	-	-

係長級計	35	17	48.6
合計	92	30	32.6

本町における管理的地位にある職員に占める女性職員は5名で、女性比率は21.7%と低い状況である。課長補佐級に占める女性比率は44.4%、係長級に占める女性比率は50.0%となっている。下位クラスの人材プールはある程度形成されていることから、これらの職員のさらなる能力・意欲向上を図ることが求められる。

③今後の取り組み

出産・子育てなど個々の女性職員の事情に応じて、柔軟な人事プランを作成し、女性職員のみを対象とする研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を行う。

キャリアデザイン研修を行い、管理職での活躍を希望する職員の割合の上昇を図る。

女性管理職へのフォローアップ研修を行い、責任ある地位での不安や課題を取り除く支援を行う。

ハラスメントに関する相談窓口の周知を行い、相談場所や対応方法等、相談者のプライバシーに十分配慮した相談体制を整備する。

④数値目標

キャリアデザイン・フォローアップ研修を実施し、毎年度、係長相当職以上の女性の割合を40%以上にする。