

御宿町特定事業主行動計画

(平成27年3月)

(平成28年3月改訂)

(令和2年3月改訂)

御 宿 町 長

御宿町教育委員会

御宿町議会議長

はじめに

I 総論

1 目的

これまで本町においては、平成15年施行の次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づき、御宿町特定事業主行動計画を策定し、次世代育成対策に取り組んできました。さらに平成22年度から平成27年度までを計画期間とし、引き続き仕事と子育ての両立が図られるよう計画を進めてきたところです。10年間の集中的な取組みにより、仕事と子育てが両立できる勤務環境の整備等がある程度進みましたが、依然として少子化の流れは変わらず、次世代育成対策の取組を更に充実させるために、国では次世代法の有効期限を10年間延長して、令和6年度まで推進していくこととされました。

また、平成27年度に女性の職業生活の活躍推進の取組みにおける活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）が施行されたことに伴い、女性の活躍推進の取組みを前進させるために現状を分析し、更なる女性の活躍を推進させるための計画を策定し、公表することとされました。本町においては平成27年度から平成31年度を計画期間とし、次世代法に基づく行動計画と女性活躍推進法に関する行動計画を一体として策定し、職員一人ひとりが生きがいを持って働ける職場づくりに取り組んできました。

今回、期間満了により計画を改訂しましたが、次世代育成と女性活躍推進の観点から、引き続き子育てをしやすい職場環境、職員が仕事と家庭生活を両立できるよう働きやすい職場づくりを目指します。

2 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間

次世代法及び女性活躍推進法はいずれも職員個々のもつ個性と能力を十分発揮できるように、職場をあげて支援していくという基本理念は共通であることから、御宿町においては、この2つの行動計画を一体として策定し、女性活躍推進法に基づく行動計画は、次世代法に基づく計画に計画期間を合せて、定期的な見直しを行います。

3 計画の推進体制

- (1) 御宿町特定事業主行動計画（以下、「本計画」という。）を効果的に推進するため、本計画の実施状況を把握し、職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。
- (2) 管理職、職員の役割を明確化し計画を推進する。
- (3) 仕事と子育ての両立等についての情報提供を積極的に行う。
- (4) 啓発資料の作成・配布等により、本計画の内容を周知する。
- (5) 御宿町衛生委員会との連携により、継続的に計画の進捗状況を確認する。

Ⅱ 次世代育成支援対策法に基づく行動計画

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ア 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に対し、特別休暇等の制度について周知する。
- イ 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知する。
 - ・産前産後休暇の共済組合の給付に要する組合員の掛金の免除
 - ・育児休業給付金制度
 - ・出産費用直接支払制度 など
- ウ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。
- エ 妊娠中の職員に対しては、超過勤務を原則として命じないこととする。

(2) 男性の子育て休暇等の取得促進

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するため、全ての男性職員が取得できる子どもが生まれた時の配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知し取得を促進する。

また、このような休暇等を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行う。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ア 男性も育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を取得できることについての周知等、男性の育児休業等の取得を促進するための措置を実施する。
- イ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行うとともに、経済的な支援等について情報提供を行う。
- ウ 課長会議等の場において、定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成する。
- エ 育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対し、広報誌の送付や業務に関する情報提供・能力開発を行うとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行う。
- オ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

職員から育児休業の請求があった場合に、課内の人員配置等によって当該職員の業務を処理することが難しいときは、臨時的任用制度の活用を図るなど、代替要員を配置することを検討する。

カ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和に関する研修や職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与、育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用を行う。

(4) 超過勤務の縮減

ア 小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知する。

イ 一斉退庁日等の実施

定時退庁日を設け、電子掲示板等による注意喚起を図るとともに、管理職の指導による定時退庁の実施徹底を図る。定時退庁ができない職員が多い課を人事担当課が把握し、管理職への指導の徹底を図る。

ウ 事務の簡素合理化の推進

① 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討のうえ実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に実施可能なものは廃止する。

② 会議・打合せについては、電子メール・電子掲示板によるメール審議等の活用を視野に入れ、必ずしも人的な招集を要せずとも、十分な意見集約が可能となるような合理的な運営方法の導入を促進する。

③ 業務量そのものの見直し、担当業務のマニュアル化を徹底するとともに出来るだけ複数の職員が理解できるように情報の共有化に努め、OA化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化による更なる取組を推進する。

エ 超過勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職をはじめとする職員全体で認識を深めるとともに、安易に超過勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組を行う。

オ 職員の勤務状況の的確な把握、各課の実情に応じた縮減目標の設定など、勤務管理時間の徹底を図る。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

① 職員が年間の年次休暇取得計画等を設定し、その計画的な取得を促進する。

② 課長会議等の場において、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場

の意識改革を行う。

- ③ 管理職に対して、課員の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。
- ④ 人事担当課による取得状況の確認を行い、取得率が低い課の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。
- ⑤ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 月・金と休日を組み合わせた年次休暇の取得促進を図る。
- ② 子どもの予防接種や授業参観における年次休暇の取得促進を図る。
- ③ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。
- ④ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。
- ⑤ ゴールデンウィークやお盆期間等の連続的な休日期間における公式会議の自粛を行う。

ウ 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図る。

(6) テレワーク等の検討

在宅勤務やテレワーク（情報通信技術（ICT）を活用した場所にとられない働き方）等は、職住近接の実現による通勤負担の軽減に加え、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、仕事と子育ての両立しやすい働き方である点に着目し検討を行う。ただし、個人情報の取り扱いに注意する。

(7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

職場優先の環境や固定的な男女の役割分担意識等を解消するため、情報提供や意識啓発を行う。

(8) 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や職場環境づくりに向けてとられた行動については人事評価において適切に評価を行う。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、ベビーベットの設置や親切な応接対応等の取組を推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 地域において、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加を支援する。

イ 子どもが参加する地域の体験活動等に対し、敷地や施設を提供するなどの支援を行う。

ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

エ 子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援するとともに、公務に関し自動車の運転を行う者に対する交通安全教育等に必要な措置を検討する。

オ 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を推進する。

Ⅲ 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画

1. 御宿町の現状と課題

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）第2条の規定により、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いました。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合（平成28年度～平成30年度）

平成28年度から平成30年度採用人数は、女性が7人、男性が5人、計12人であり、男女の割合は、女性58.3%、男性41.7%です。

過去3年間を見ますと、年度によって一般行政職のみの採用と専門職を含めた採用を行った年度によって採用割合に差が生じています。なお、年度によって採用数が増えること、また、採用数そのものが少ないことから、女性の占める割合も大きく変動する傾向があります。

(単位：人、%)

	男			女			合計		
	一般行政職	専門職	計	一般行政職	専門職	計	一般行政職	専門職	計
平成28年度	2	0	2	2	0	2	4	0	4
			50.0%			50.0%	100.0%	0.0%	
平成29年度	1	0	1	1	1	2	2	1	3
			33.3%			66.7%	66.7%	33.3%	
平成30年度	2	0	2	2	1	3	4	1	5
			40.0%			60.0%	80.0%	20.0%	
合計	5	0	5	5	2	7	10	2	12
			41.7%			58.3%	83.3%	16.7%	

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異 (平成31年4月時点)

平均勤務年数は、女性が13.6年、男性が17.2年であり、女性が男性に比べ3.6年短くなっています。

職種 性別	職員数	継続勤務 年数平均	備考
一般行政職	71	17.0	
男性	52	17.9	
女性	19	14.4	
専門職	21	10.5	
男性	3	4.0	主任介護支援専門員、社会福祉士、保育士
女性	18	11.6	栄養士、保健師、保育士
技能労務職	1	20.0	
男性	0	0.0	
女性	1	20.0	調理員
全体	92	15.7	
男性	55	17.2	
女性	37	13.6	

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間 (平成30年度)

ア 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

平成30年度における職員一人当たりの月平均超過勤務時間は、女性職員が4.4時間、男性職員が5.5時間です。

一人当たりの超過勤務時間は、男性職員の方が女性職員と比較して多く、特に夏季及び年度末において多く見られます。

(単位：時間)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	月平均
一般行政職	2.8	3.7	3.8	5.2	7.6	7.4	5.4	3.9	3.3	3.0	6.9	7.1	5.0
男性	3.0	3.6	4.3	5.3	9.9	10.1	7.0	3.6	2.3	2.9	7.5	6.9	5.5
女性	2.6	3.8	2.8	4.9	3.4	2.5	2.6	4.5	5.1	3.2	5.8	7.6	4.1
専門職	5.2	4.0	3.8	3.7	5.6	5.8	7.2	5.8	6.2	3.4	3.3	4.6	4.9
男性	0.0	6.0	0.0	2.0	6.0	6.0	3.0	13.0	17.5	6.5	1.0	1.5	5.2
女性	5.9	3.7	4.3	3.9	5.6	5.7	7.7	4.8	4.7	3.0	3.6	5.1	4.8
技能労務職	0.0	10.0	0.0	4.0	0.0	10.0	8.0	0.0	0.0	5.0	0.0	4.0	3.4
男性													
女性	0.0	10.0	0.0	4.0	0.0	10.0	8.0	0.0	0.0	5.0	0.0	4.0	3.4
全体	3.4	3.8	3.7	4.8	7.0	7.0	5.9	4.3	4.0	3.1	5.9	6.5	4.9
男性	2.8	3.7	4.1	5.1	9.7	9.9	6.7	4.2	3.1	3.1	7.1	6.6	5.5
女性	4.0	4.0	3.4	4.4	4.3	4.1	5.0	4.5	4.8	3.1	4.7	6.4	4.4

イ 管理的地位にある職員一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて勤務した時間

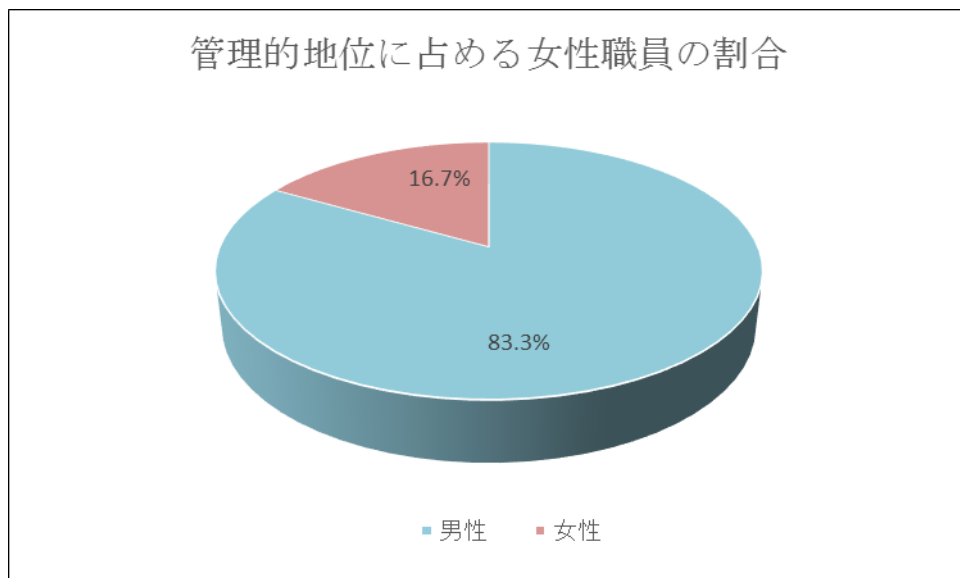
一人当たりの超過勤務時間と同様、男性職員の方が女性職員と比較して多く、夏季において多く見られます。

(単位：時間)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	月平均
課長相当職	0.8	1.6	1.8	10.0	7.8	10.0	3.8	1.3	0.5	1.2	2.3	2.2	3.6
男性	1.0	1.9	2.1	10.8	8.4	12.0	4.6	0.7	0.6	1.1	2.4	2.6	4.0
女性	0.0	0.0	0.0	6.0	4.5	0.0	0.0	4.5	0.0	1.5	2.0	0.0	1.5
課長補佐相当職	0.8	1.7	2.1	7.8	7.9	5.1	3.9	2.8	3.7	2.3	2.2	3.1	3.6
男性	0.3	1.8	2.3	8.8	10.6	4.7	4.4	3.8	4.3	2.3	2.9	4.1	4.2
女性	1.8	1.5	1.5	5.8	2.0	6.0	2.8	0.8	2.3	2.3	0.8	0.8	2.3
全体	0.8	1.6	1.9	8.9	7.8	7.4	3.9	2.1	2.2	1.8	2.3	2.6	3.6
男性	0.7	1.8	2.2	9.8	9.4	8.5	4.5	2.2	2.4	1.7	2.6	3.3	4.1
女性	1.2	1.0	1.0	5.8	2.8	4.0	1.8	2.0	1.5	2.0	1.2	0.5	2.1

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（平成31年4月時点）

課長相当職以上の職員は、女性2人、男性10人、計12人となっており、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は16.7%です。



(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（平成31年4月時点）

各役職における女性職員の割合は、主事補、主事、主任主事までは女性、男性と構成割合に大きな差は見られませんが、係長以上になると男性の職員の割合が大きく女性を上回っております。

	平成31年4月		平成27年4月		前年度との比較
	人数	構成比	人数	構成比	増減率
主事補	12		8		
男性	5	41.7%	4	50.0%	25.0%
女性	7	58.3%	4	50.0%	75.0%
主事	15		25		
男性	6	40.0%	11	44.0%	△ 45.5%
女性	9	60.0%	14	56.0%	△ 35.7%
主任主事	13		14		
男性	5	38.5%	6	42.9%	△ 16.7%
女性	8	61.5%	8	57.1%	0.0%
係長	13		14		
男性	10	76.9%	10	71.4%	0.0%
女性	3	23.1%	4	28.6%	△ 25.0%
主査	17		8		
男性	12	70.6%	7	87.5%	71.4%
女性	5	29.4%	1	12.5%	400.0%
課長補佐	11		14		
男性	8	72.7%	9	64.3%	△ 11.1%
女性	3	27.3%	5	35.7%	△ 40.0%
課長	12		12		
男性	10	83.3%	10	83.3%	0.0%
女性	2	16.7%	2	16.7%	0.0%

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成28年度～平成30年度）

平成28年度から平成30年度の間に出産した女性職員は、6人で出産した女性職員の100%が育児休業を取得しています。女性職員の育児休業平均取得日数は483日となります。おおむね出産後1年程度取得している状況となります。

その一方で、男性職員の育児休業の取得者対象者は6人でしたが、取得した職員はいませんでした。

育休取得 年度・期間	男性（人）	女性（人）
H28年度	0	3
1年未満	0	1
1～2年	0	2
H29年度	0	2
1～2年	0	2
H30年度	0	1
1～2年	0	1

(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（平成28年度～平成30年度）

男性職員の配偶者出産休暇は、6人が取得対象者でしたが、このうち取得した男性職員は、2人で総取得日数は2日でした。

配偶者出産休暇 年度・期間	男性対象人数
H28年度	2
0日	1
2日未満	1
H29年度	1
0日	1
H30年度	3
0日	2
2日未満	1
合計	6
0日	4
2日未満	2

2. 女性職員の活躍推進に向けた取り組み

女性職員が仕事と家庭の両立を図るためには、職場環境の整備が前提となります。また、男性職員においても家事や育児などの積極的な参加は女性職員の活躍推進のためにも不可欠です。超過勤務の見直し等を図り、男性職員の家庭生活への積極的な参加推進を周知するとともに、管理職等に対してもさらなる意識啓発等の取り組みを進めていきます。

ア 女性のキャリアアップへのサポート

係長職以上において、女性職員と男性職員の構成比率に大きな差がみられることから、令和2年以降も引き続き女性のためのキャリアアップ研修等に派遣し女性職員のキャリア形成のサポートを行います。

また、職員一人ひとりの能力向上を図るため、市町村アカデミー等に積極的に派遣を行います。

イ 業務の効率化と人事評価制度の活用

長時間の労働時間は、育児、子育て中に働こうとする意識を阻害するだけでなく、退職等に繋がりやすいことから、性別に関わらず人事評価制度により、担当部門の目標と職員個々の目標を上司と職員が共有することにより、非効率的な事務等を縮減しつつ、目標に向けた取り組みを職員一人ひとりが行えるように制度を運用していきます。

ウ 男性職員の子育て・育児への参加の推進

男性による子育て・育児への参加は、国全体においても積極的な取り組みが求められていますが、現状として御宿町の男性職員については、育児休業を取得するまでに至っていない現状です。

御宿町においては、本計画期間中に男性の育児休業取得率を10%以上とし、育児休業制度の周知を積極的に男性職員に対しても行います。