

吉岡町特定事業主行動計画

(令和3年度～令和7年度)

(次世代法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画)

令和3年

吉岡町長

吉岡町議会議長

吉岡町選挙管理委員会

吉岡町代表監査委員

吉岡町農業委員会

吉岡町教育委員会

目次

1. 計画の概要	1
(1) 特定事業主行動計画について	1
(2) 計画期間	1
(3) 計画の対象	1
(4) 推進体制	1
2. 基本的な考え方	2
(1) 次世代法に基づく視点	2
ア 職員の仕事と生活の調和の推進という視点	2
イ 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点	2
ウ 機関全体で取り組むという視点	2
エ 機関の実情を踏まえた取組の推進という視点	2
オ 取組の効果という視点	3
カ 社会全体による支援の視点	3
キ 地域における子育ての支援の観点	3
(2) 女性活躍推進法に基づく視点	3
ア 採用	3
イ 職員拡大・計画的育成とキャリア形成支援	3
ウ 継続勤務	3
エ 登用	4
オ 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革	4
カ 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備	4
3. 現状及び目標	5
(1) 各年4月1日に競争試験により採用された職員に占める女性職員の割合 <u>女</u>	5
(2) 各年4月1日現在の職員に占める女性職員の割合・管理職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 <u>女</u>	5
(3) 自己都合退職者の離職率 <u>女</u>	5
ア 離職率	5
イ 離職者の年代別割合（H30年度実績）	5
(4) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況 <u>次</u> <u>女</u>	6
ア 取得率	6
イ 取得期間の分布状況（令和2年度）	6
(5) 「男の産休」の取得率並びに合計取得日数の分布状況 <u>次</u> <u>女</u>	6
(6) 時間外勤務の状況（管理職はR1年度以降集計開始） <u>次</u> <u>女</u>	7
ア 1人当たり1月当たりの平均時間外勤務時間	7
イ 時間外勤務時間が1月について45時間を超えた職員数	7
ウ 時間外勤務時間が1年について360時間を超えた職員数	7
(7) 年次有給休暇の取得日数の状況（各年1月1日～12月31日） <u>次</u> <u>女</u>	8

4. 具体的な取組内容	9
(1) 人事評価制度の適正な運用 <u>次</u> <u>女</u>	9
(2) 人事給与ポータル及び両立支援ハンドブックによる周知 <u>次</u> <u>女</u>	9
(3) 任期付職員制度等の積極活用 <u>次</u> <u>女</u>	9
(4) テレワークの推進 <u>次</u> <u>女</u>	9
(5) フレックスタイムの導入 <u>次</u> <u>女</u>	10

1. 計画の概要

(1) 特定事業主行動計画について

次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を図るため、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。「以下「次世代法」という。）が成立し、国の機関や地方公共団体を「特定事業主」と定め、職員を雇用する立場として、職員の仕事と子育ての両立支援を計画的に推進していくため、「特定事業主行動計画」を策定することとされました。

次世代法は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限立法であり、吉岡町では平成17年4月1日から平成22年3月31日を計画期間とした前期計画及び平成22年4月1日から平成27年3月31日を計画期間とした後期計画により次世代育成支援対策を図ってきましたが、次世代法が平成26年に10年間延長されたことを受け、平成27年度から平成31年度（令和元年度）を計画期間とした第3期計画を策定し、更なる次世代育成支援対策に取り組んできました。

一方、平成27年8月には、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。）が成立し、地方公共団体は女性の活躍推進のための施策に取り組むとともに、特定事業主として職員を対象とする特定事業主行動計画を策定することとされ、吉岡町では、平成28年度から平成32年度（令和2年度）を計画期間とする「吉岡町特定事業主行動計画」を策定し、女性の活躍推進に取り組んできました。

この間の社会情勢等の変化を受け、令和元年11月には次世代法に基づく行動計画策定指針が改正されたほか、令和2年6月には女性活躍推進法及びこれに基づく事業主行動計画策定指針が改正されました。

本計画では、これらの法改正等に伴う計画の見直しを行うとともに、次世代育成支援対策の推進及び女性の活躍推進を一体的に進めるため、これまでの次世代法に基づく特定事業主行動計画と女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を統合し、更なるワーク・ライフ・バランスの推進を図ります。

(2) 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間の計画期間とします。

(3) 計画の対象

原則として全ての職員を対象とします。

(4) 推進体制

- ・ 人事担当課、各所属の管理職員、子育て中の職員及びそれ以外の職員が、それぞれの役割を認識し、職員全体で計画の推進に取り組みます。
- ・ 本計画の内容について職員への周知徹底を図るとともに、取組状況等をホームページに掲載し、毎年1回公表を行います。

2. 基本的な考え方

(1) 次世代法に基づく視点

令和元年11月に改正された次世代法に基づく行動計画策定指針に基づき、次の視点により取り組めます。

ア 職員の仕事と生活の調和の推進という視点

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」においては、仕事と生活の調和した社会の実現に向け、職場の意識や職場風土の改革と併せ、働き方の改革に取り組むことが必要とされています。

また、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」においては、社会全体の目標として、週労働時間60時間以上の雇用者の割合、年次有給休暇取得率、男女の育児休業取得率、第1子出産前後の女性の継続就業率等の数値目標が掲げられており、こうした目標を踏まえた取組が求められています。

その際、特に、男性が子育てを積極的に行うことが女性の継続就業につながり、仕事と子育ての二者択一を迫られるような状況の解消にも資するという観点から、男性の育児休業取得を始めとする子育てに関する諸制度の利用促進に係る取組を推進していくことが重要です。

また、これまでの労働時間短縮対策を更に進め、より一層の時間外勤務の縮減、年次休暇の取得促進等働き方の見直しに資する取組を推進していくことが重要です。

イ 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点

子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるようにするという観点から、職員のニーズを踏まえた次世代育成支援対策を実施することが必要であり、特に、子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立った取組が重要です。

ウ 機関全体で取り組むという視点

特定事業主による次世代育成支援対策は、業務内容や業務体制の見直し等をも必要とするものであることから、それぞれの機関全体での理解の下に取組を進めることが必要です。

このため、地方公共団体の長等の各機関の長を含め、機関全体で次世代育成支援対策を積極的に実施するという基本的な考え方を明確にし、主導的に取り組んでいくことが必要です。

エ 機関の実情を踏まえた取組の推進という視点

各機関においては、その機関の任務、所在する地域等により、勤務環境や子育てを取り巻く環境は異なることを踏まえつつ、その機関の実情に応じて効果的な次世代育成支援対策に取り組むことが必要です。

特に、地方公共団体において、多様化・高度化する行政ニーズに対応することや、様々な働き方へのニーズがあることも踏まえ、事務の種類や性質に応じ、多様な任用・勤務形態が活用されている現状に鑑み、改めて非常勤職員等が取組の対象であることを認識した上で、取組を進めていくことが重要です。

オ 取組の効果という視点

次世代育成支援対策を推進することは、将来的な労働力の再生産に寄与することを踏まえつつ、また、当該機関のイメージアップや優秀な人材の確保、定着等の具体的なメリットが期待できることを理解し、主体的に取り組むことが必要です。

カ 社会全体による支援の視点

次世代育成支援対策は、家庭を基本としつつも、社会全体で協力して取り組むべき課題であることから、様々な担い手の協働の下に対策を進めていくことが必要であり、特に、職員の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするための環境の整備が強く求められている中で、特定事業主においては、率先して、積極的な取組を推進することが必要です。

キ 地域における子育ての支援の観点

各機関に勤務する職員は、同時に地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取組に積極的に参加することが期待されていることや、地域において、子育てしやすい環境づくりを進める中で各機関にも期待されている役割を踏まえた取組を推進することが必要です。

(2) 女性活躍推進法に基づく視点

令和2年6月に改正された女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定指針に基づき、次の視点により取り組みます。

ア 採用

採用者に占める女性職員割合は、市町村の地方公務員では約5割の水準に拡大してきています。

女性の活躍に向けては、その入口となる女性職員の採用の拡大が重要であることから、採用試験の女性受験者・合格者の拡大に向け、積極的な広報活動を実施するとともに、多様な人材確保等の観点から、中途採用の拡大や、育児等を理由に国家公務員・地方公務員を中途退職した女性が再度公務において活躍できる取組を進めることも重要です。

イ 職員拡大・計画的育成とキャリア形成支援

女性職員の意欲を維持しながら計画的な育成やキャリア形成支援を図るに当たり、出産・子育て期に入る以前の時期に、女性職員がやりがいを感じられる職務経験を重ねることが重要です。

育児休業等の取得期間は、本人の希望が最大限尊重されるべきことは当然ですが、この職務経験により、育児休業を経ても、仕事への高い意欲を保ったまま職場への早期復帰を望む可能性が高まると考えられます。

また、家庭生活との両立が困難な職場は、育児休業の取得期間を必要以上に長期化させ、職員のキャリア形成機会や意欲を阻害し得る観点からも改善が求められます。

ウ 継続勤務

我が国の女性の年齢階級別労働力率は、いわゆるM字カーブを描いていることか

ら、全体の離職率が低い場合でも、近年の晩婚化・晩産化の傾向に留意しつつ、年代別の離職の状況を踏まえて、両立を阻む職場の課題を改善する必要があります。

なお、男女を通じたテレワーク・フレックスタイム制を活用した柔軟な働き方の推進は、能率的な公務運営にも資するものであることを踏まえることが重要です。

エ 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あり、公務部門においては、性別にかかわらず公正な人事評価に基づく成績主義の原則に基づいた率先した取組が望まれます。

また、管理的地位にある職員への女性の登用拡大に加え、女性の人材プールを確実に形成していくことが重要です。

なお、女性職員に昇進を希望しない傾向がみられた場合には、長時間勤務などの昇進意欲を阻害している職場の要因を考察・改善することも重要です。

オ 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革

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す。なかでも、長時間勤務は、その職場における女性職員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し、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となるものです。

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、生産性を高め、組織の競争力を高めることに貢献するものでもあることから、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、働く時間と場所の柔軟化を進めることが重要です。

このため、多様な人材を活かす業務運営及び生産性の重視並びに効率的な業務運営等の取組に係る人事評価への適切な反映等についての組織のトップによる明確なメッセージの継続的な発信や、テレワーク・フレックスタイム制の推進や制度の円滑な運用に向けた取組を進める必要があります。

カ 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

仕事と家庭の両立支援制度の利用が女性職員に偏り、男性職員の利用が低い現状の背景には、家事・育児・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職場の風土や性別役割分担意識があると考えられます。このような職場風土は、様々なハラスメントの背景にもなりやすいものです。

これからの急速な少子高齢化の時代においては、男女共に、親の介護等に携わる職員が増加します。制度の周知や管理的地位にある職員等への意識啓発、利用者の状況に応じたきめ細かい対応等により、男性職員が一定のまとまった期間、休暇等を利用して家事・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、自信のキャリア形成にとっても有用なものであるだけでなく、働き方改革の推進、育児等の家庭生活に理解のある職場風土の形成に資するものと考えられます。

3. 現状及び目標

前項の基本的な考え方に基づき、次のとおり現状を把握し、目標を設定します。

なお、項目中、(次)は次世代法に基づく目標、(女)は女性活躍推進法に基づく目標を示します。

(1) 各年4月1日に競争試験により採用された職員に占める女性職員の割合 (女)

	目標 (R7年度)	実績				
		H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
事務職	50.0%以上	37.5%	63.6%	28.6%	25.0%	75.0%

採用された職員に占める女性職員の割合は、年度によりバラつきがありますが、これは競争試験による能力実証に基づく結果によるものです。

採用試験の女性受験者・合格者の拡大に向け、積極的な広報活動を実施するとともに、引き続き性別にかかわらず公正な成績主義の原則に基づいた採用に取り組みます。

(2) 各年4月1日現在の職員に占める女性職員の割合・管理職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 (女)

		目標 (R7年度)	実績				
			H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
全職員		45.0%以上	33.0%	36.8%	37.5%	38.3%	41.4%
管理職	課長相当職	30.0%以上	11.1%	7.4%	11.1%	22.2%	29.0%
管理職	課長補佐相当職	/	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
以外	係長相当職		47.6%	56.5%	59.1%	60.0%	56.3%
	その他		38.1%	43.1%	41.4%	39.4%	44.3%

管理職に占める女性職員の割合は比較的高くなっていますが、昇格の際の育児休業による経験年数の調整を見直し、更なる性別にかかわらず公正な人事評価に基づく成績主義の原則に基づいた登用に取り組みます。

(3) 自己都合退職者の離職率 (女)

ア 離職率

	目標 (R7年度)	実績				
		H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
男性職員	1.0%以下	1.3%	-	1.3%	-	-
女性職員	1.0%以下	-	-	2.2%	-	-

※ 離職者がいない年度はハイフンで表示しています。

イ 離職者の年代別割合 (H30年度実績)

	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～60
男性職員	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
女性職員	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

離職率は比較的低くなっていますが、引き続き仕事と家庭の両立を阻む職場の課題の把握・改善に取り組むとともに、男女を通じたテレワーク・フレックスタイム制を活用した柔軟な働き方を推進し、仕事と家庭の両立を図ります。

(4) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

ア 取得率

	目標 (R7年度)	実績				
		H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
男性職員	50.0%以上	0.0%	50.0%	-	100.0%	100.0%
女性職員	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※ 対象者がいない年度はハイフンで表示しています。

イ 取得期間の分布状況 (令和2年度)

	実績								
	0月超 1月以下	1月超 2月以下	2月超 3月以下	3月超 4月以下	4月超 5月以下	5月超 6月以下	6月超 12月以下	1年超 2年以下	2年超 3年以下
	男性職員	1人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
女性職員	0人	0人	0人	0人	0人	0人	4人	2人	0人

女性職員の育児休業取得率は、今後も100.0%を維持するとともに、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、休業中の職員に対する業務に関する情報提供等の必要な支援を行います。

また、男性職員の育児休業については、積極的に家庭に入り性別にかかわらず育児に参加できる職員は、家庭内だけでなく職場内においても自分本位ではなく全体を見渡すことや他の職員に対する配慮が期待できるほか、多様な価値観の醸成等を通じ管理職登用時の適切なマネジメントも期待できることから、職場における積極的な支援ができる環境醸成に取り組めます。

また、男性職員でも育児休業が取得できることや育児休業手当金の制度周知にも取り組めます。

(5) 「男の産休」の取得率並びに合計取得日数の分布状況

	目標 (R7年度)	実績				
		H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
合計取得率	100.0%	100.0%	50.0%	-	100.0%	0.0%
5日以上取得率	100.0%	100.0%	25.0%	-	100.0%	0.0%

※ 「男の産休」とは男性職員の配偶者出産休暇（2日）及び育児参加のための休暇（5日）のことをいいます。

※ 対象者がいない年度はハイフンで表示しています。

「男の産休」の取得状況は、各年度につき対象となる職員が数名程度であることから、差が極端になっています。

「男の産休」は、育児休業と比べて期間が短く取得しやすいため、こうした休暇を

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醸成に努めるとともに、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し、出産後の配偶者を支援できるよう対象職員に対する制度の周知徹底を図り、取得率100.0%を目指します。

(6) 時間外勤務の状況（管理職は R1 年度以降集計開始）  

ア 1人当たり1月当たりの平均時間外勤務時間

	目標 (R7年度)	実績				
		H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
管理職	5.0時間以下				11.09時間	7.47時間
管理職以外	5.0時間以下	9.65時間	9.60時間	10.33時間	12.14時間	12.81時間

イ 時間外勤務時間が1月について45時間を超えた職員数

	目標 (R7年度)	実績				
		H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
管理職	5人以下				10人	12人
管理職以外	30人以下	25人	35人	45人	75人	81人

ウ 時間外勤務時間が1年について360時間を超えた職員数

	目標 (R7年度)	実績				
		H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
管理職	0人				2人	2人
管理職以外	5人以下	2人	4人	5人	8人	9人

職員数を増員しているものの、時間外勤務の状況は増加傾向にあるほか、平均時間外勤務時間よりも時間外勤務時間が上限値を超えた職員数の方が増加傾向が強いことから、特定の職員に時間外勤務が集中していることが分かります。

なお、令和2年度は新型コロナウイルス対策の各種施策の実施のために、時間外勤務が増加しています。

毎週水曜日に実施しているノー残業デーの取組を継続するとともに、定時に退庁できない職員や部署については、原因を把握し、完全実施を目指します。

また、業務量そのものの見直し、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などの行政改革を推進するとともに、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ほか、各部署の管理職においても職員の勤務状況の的確な把握により、手当稼ぎを目的とした時間外勤務の防止、職員間の適切な業務配分に努め、勤務時間管理の徹底を図ります。

(7) 年次有給休暇の取得日数の状況（各年1月1日～12月31日）④⑤

	目標 (R7年度)	実績				
		H28年	H29年	H30年	R1年	R2年
平均取得日数	15.0日	9.8日	11.3日	12.1日	13.3日	11.6日
取得日数が5日未満 の職員割合	10.0%以下	18.0%	14.7%	13.3%	5.7%	17.4%

年次休暇の取得率は、県内では比較的高い状況にあるものの、職員による取得率の差が大きくなっているため、部署内の業務量の配分や年次休暇の取得率に大きな隔たりが生じないように各部署の管理職が調整するとともに、各職場の実情に応じ、年次休暇を取得しやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。

なお、部署によっては管理職の年次休暇の取得率が高く、若い職員の取得率が低い部署もあるため、若い職員が年次休暇の取得を遠慮することがないように、人事担当課においては、職員の年次休暇の取得状況を定期的に把握し周知を行うとともに、取得率が低い部署については、その管理職等からのヒアリングや指導を行う等の必要な取組を行います。

また、職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等の家族との触れ合いのための年次休暇、子どもの看護のための特別休暇等については、職員に周知を図るとともに、当該休暇の取得を希望する職員が円滑に取得できるよう、各部署内で日頃から業務内容を共有するなど、自分本位ではなく、職員がお互いに仕事と家庭の両立のために助け合える環境の整備に取り組めます。

4. 具体的な取組内容

前項の目標達成に向けて、以下の項目に取り組みます。

なお、項目中、(次)は次世代法に基づく目標、(女)は女性活躍推進法に基づく目標を示します。

(1) 人事評価制度の適正な運用(次)(女)

性別にかかわらず公正な人事評価に基づく成績主義の原則に基づいた管理職への登用、昇格等を行い、女性が活躍できる職場環境の醸成に努めます。

そのためには、評価者による評価のバラつきを解消し、同一の視点から評価が行われることが何よりも重要です。

具体的な行動例にあてはめた評価基準を作成し、ハロー効果、寛大化傾向、厳格化傾向、中心化傾向等の評価エラーを回避するほか、人事評価調整委員会を適切に運用し、バラつきのない人事評価制度の適切な運用を図ります。

(2) 人事給与ポータル及び両立支援ハンドブックによる周知(次)(女)

育児休業や育児短時間勤務、部分休業等の代表的な両立支援制度以外の妊娠中及び出産後の職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限、健康診査及び保健指導のための特別休暇などの制度を知らずに職員が利用できなかったという事態が発生しないよう、庁内グループウェアに人事給与ポータルを開設するほか、両立支援ハンドブックによる周知も行います。

なお、周知にあたってはライフイベントごと、性別ごとのほか、常勤職員・会計年度任用職員の区分ごとに利用できる制度が分かりやすくなるように留意します。

(3) 任期付職員制度等の積極活用(次)(女)

職員が育児休業を取得する際に、当該職員が担当していた業務が滞ることを心配することは、育児休業の取得期間が短くなる要因となるほか、男性職員が育児休業を取得しづらい要因ともなります。

これまで、職員から育児休業の請求があった場合には、常勤職員の新規採用や会計年度任用職員の任用などにより対応してきましたが、定員管理の観点からも配置換え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、任期付採用及び臨時的任用制度の活用により、職員が気兼ねなく育児休業を取得できる環境整備を図ります。

(4) テレワークの推進(次)(女)

コロナ禍を受け令和3年度に実証実験を開始したテレワークについて、仕事と家庭の両立、女性活躍推進の観点からも、更なる活用の促進を図ります。

そのため、まずは「やってみる」ことを多くの職員に経験してもらうため、オンライン研修等を原則テレワークで実施する取組を継続するとともに、テレワークデイズに各部署1名のテレワークを行うなどの取組を行います。

(5) フレックスタイムの導入

これまで8時30分から17時15分まで勤務するのが当たり前という環境であった公務の職場においても、コロナ禍に伴う時差勤務の実施やテレワークの導入により、多様な働き方が浸透し始めてきています。

また、子どもの送迎や朝の旗振り等の際に時差勤務が両立に役立ったという声も上がっており、これまでの単一的な勤務体系ではなく多様な勤務体系による働き方改革の推進の機運は、吉岡町においても高まってきています。

こうした期を逃さず、仕事と家庭の両立、女性活躍の推進のためにも、フレックスタイム制度を整備します。